

T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

ÜNİVERSİTEDE ÇALIŞAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL GURUR ANLAYIŞININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Tuğçe ERDOĞAN

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Fazilet TAŞDEMİR

RİZE
2023

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalında, Dr. Öğr. Üyesi Fazilet TAŞDEMİR danışmanlığında, Tuğçe ERDOĞAN tarafından hazırlanan *Üniversitede Çalışan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurur Anlayışının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* adlı bu çalışması, 02/05/2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/~~oy çokluğuyla~~ başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri		**Unvanı, Adı SOYADI**	**İmza**
Başkan	:	Dr. Öğr. Üyesi Fazilet TAŞDEMİR	
Üye	:	Prof. Dr. Cem TUNA	
Üye	:	Dr. Öğr. Üyesi Eşref NURAL	

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim "Üniversitede Çalışan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurur Anlayışının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu tezim, bilim ve çalışma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun çalışma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dahil, sahibine / kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılacak bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.
02/05/2023

Tuğçe ERDOĞAN

ÖN SÖZ

Tez süreci boyunca ilgi ve desteğini esirgemeyen, beni her konuda ve her anlamda destekleyen, bilgisine ve sevgisine sonsuz güvendiğim değerli tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Fazilet TAŞDEMİR'e, değerli jüri üyelerim Prof. Dr. Cem TUNA'ya ve Dr. Öğr. Üyesi Eşref NURAL'a;

Tez süreci boyunca maddi manevi desteklerini esirgemeyen aileme;

Her zaman yanımda olan arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Tuğçe ERDOĞAN

2023/ RİZE

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY I
ETİK BEYAN II
ÖN SÖZ III
İÇİNDEKİLER IV
ÖZET VI
ABSTRACT VII
KISALTMALAR VIII
TABLOLAR LİSTESİ X
ŞEKİLLER LİSTESİ XII
GİRİŞ 1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE 12
1.1. Gurur Kavramı 12
1.2. Gururun Yapısı 13
1.3. Gurur Türleri 16
1.3.1. Onur Duygusu (Dignitiy) Olarak Gurur: 16
1.3.2. Otantik Gurur 16
1.3.3. Üstünlük (Superiority) Duygusu Olarak Gurur: 16
1.3.4. Kibir (Arrogance) Duygusu Olarak Gurur: 16
1.4. Örgütsel Gurur Kavramı 17
1.5. Örgütsel Gururun Gelişim Süreci 18
1.6. Örgütsel Gururun Türleri 22
1.6.1. Duygu Temelli Örgütsel Gurur (Emotional Organizanional Pride): 22
1.6.2. Tutum Temelli Örgütsel Gurur (Attitudinal Organizational Pride): 22
1.7. Örgütsel Gururun Yapısı 23
1.7.1. Başkalarını Etkilemek (Engage Others): 23
1.7.2. En İyi Olma (Being The Best): 23
1.7.3. Fark Yaratma (Making a Difference 24
1.8. Örgütsel Gururun Öncülleri 24

1.8.1. Kişisel Özellikler:.....24
1.8.2. İşin Özellikleri 24
1.8.3. Örgütsel Özellikler: 24
1.8.4. Grup-lider İlişkileri: 25
1.9. Örgütsel Gururun Sonuçları 25
1.9.1. Resmi Rol Davranışları ve Rol Fazlası Davranışlarına Olumlu Etki:.....25
1.9.2. Müşteri Memnuniyeti:.....25
1.9.3. Kurumda Kalma veya Ayrılma Niyetinin Azalması: 26
1.10. Üniversitelerde Örgütsel Gurur.....26
2. ÖRGÜTSEL GURUR İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR 27
2.1. Örgütsel Gurur ile İlgili Türkiye'de Yürütülen Çalışmalar 27
2.2. Örgütsel Gurur ile İlgili Dünya'da Yürütülen Çalışmalar 30
3. YÖNTEM 47
3.1. Çalışmanın Modeli.....47
3.2. Evren ve Örneklem 47
3.3. Veri Toplama Aracı 50
3.3.1. Örgütsel Gurur Ölçeği İçin Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları..... 51
3.4. Verilerin Toplanması 53
3.5. Verilerin Analizi 54
4. BULGULAR.....57
4.1. Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular 57
4.2. Örneklemin Toplam Puanlarının Normalliğine İlişkin Bulgular 60
4.3. Örneklemin İstatistik Verilerine İlişkin Bulgular 62
5. SONUÇLAR.....70
5.1. Sonuçlar.....70
5.2. Öneriler.....72
5.2.1. Alana Yönelik Öneriler.....72
5.2.2. Çalışmacıya Yönelik Öneriler.....73
KAYNAKÇA 74
EKLER 85
ETİK KURUL KARARI 97

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Anabilim Dalı : Eğitim Yönetimi
Tez Türü : Yüksek Lisans Tezi
Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Fazilet TAŞDEMİR
Hazırlayan : Tuğçe ERDOĞAN
Yıl : 2023
Sayfa Sayısı : 97

ÖZET

ÜNİVERSİTEDE ÇALIŞAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL GURUR ANLAYIŞININ ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Bu çalışmanın amacı Gaziantep, Malatya ve Rize'de bulunan Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İnönü Üniversitesi ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinin Eğitim, Mühendislik ve Sağlık Bilimler Fakültelerindeki öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel gururlarının belirlenmesidir. Bu çalışmada nicel çalışma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın hedef evreni, Gaziantep, Malatya ve Rize illerinde Eğitim, Mühendislik ve Sağlık Bilimler Fakülteleri'nde bulunan Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İnönü Üniversitesi ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinde çalışan 587 öğretim elemanı, örneklemini ise, evrenden örnekleme bulma formülü ile hesaplanmış olup sonrasında tabakalı örnekleme yöntemi, en son ise basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 255 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri, Örgütsel Gurur Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde değişkenlere ilişkin durumların betimlenmesinde frekans, yüzde, pearson momentler çarpım korelasyon analizi, bağımsız gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Levene's testi, Post-Hoc testi ve sınıflama doğruluğu (ROC) istatistikleri kullanılmıştır. Verilerin analiz sonucuna göre öğretim elemanlarının örgütsel gururu çalıştıkları üniversite ve kurum türü ile manidar bir farklılık göstermektedir. Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları İnönü Üniversitesi ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarına göre üniversitelerinden daha çok gurur duymaktadır. Diğer değişkenler ile öğretim elemanlarının örgütsel gururu arasında manidar bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel gurur anlayışları cinsiyet, unvan, üniversite, fakülte, kurum türü (devlet-vakıf), fakültenin bulunduğu yerleşke, yaş, aylık ücret ve görev yapılan üniversite geçirilen toplam süre değişkenlerine göre incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Gurur, Örgütsel Gurur, Öğretim Elemanı, Yükseköğretim

Recep Tayyip Erdogan University Institute of Graduate Studies
Departmant : Education Management
Thesis Type : Master Thesis
Supervisor : Asst. Prof. Dr. Fazilet TAŞDEMİR
Author : Tuğçe ERDOĞAN
Year : 2023
Pages : 97

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE UNDERSTANDINGS OF ORGANIZATIONAL PRIDE OF LECTURERS WORKING AT THE UNIVERSITY IN TERMS OF VARIOUS VARIABLES

The aim of this study is to determine the organizational pride according to the opinions of the lecturers at the Faculties of Education, Engineering and Health Sciences of Hasan Kalyoncu University and Recep Tayyip Erdogan University located in Gaziantep, Malatya and Rize. In this study, relational screening model, one of the quantitative study methods, was used. The target universe of the study , Gaziantep, Malatya and Rize provinces, education, engineering and Health Sciences Hasan Kalyoncu University faculty, Inonu University and working at the University of Recep Tayyip Erdogan 587 instructor, is calculated with the formula for finding the universe after sampling from sampling, stratified sampling method, the most recently determined by the method of simple random sampling 255 instructor. The data of the study were collected with the Organizational Pride Scale. The portrayal of cases for the variables in the analysis of the data frequency, percentage, pearson product moment correlation analysis, independent samples t-test, one way analysis of variance (Anova), Levene's test Post-Hoc test and classification accuracy (ROC) statistics were used. According to the results of the analysis of the data, the organizational pride of the teaching staff shows a significant difference with the type of university and institution they work in. The lecturers working at Hasan Kalyoncu University show a significant difference with the type of university and institution they work at compared to the lecturers working at Inönü University and Recep Tayyip Erdoğan University. The lecturers working at Hasan Kalyoncu University are more proud of their universities than the lecturers working at Inönü University and Recep Tayyip Erdoğan University. There was no significant difference between the other variables and the organizational pride of the decisionmakers. In this study, the lecturers' understanding of organizational pride was examined according to gender, title, university, faculty, institution type (state-foundation), campus where the faculty is located, age, monthly salary and the university where the task was performed, the duration of the meeting was examined.

Keywords: Pride, Organizational Pride, Lecturers, Higher Education

KISALTMALAR

AFA : Açımlayıcı Faktör Analizi
AMOS : Analysis of Moment Structures
ANOVA : Tek Yönlü Varyans Analizi
ARGE : Araştırma ve Geliştirme
CFI : Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI : Gözlenen Kovaryans Yüzdesi
HKÜ : Hasan Kalyoncu Üniversitesi
İNÜ : İnönü Üniversitesi
KMO : Kaiser-Meyer-Olkin
KSS : Kurumsal Sosyal Sorumluluk
LISREL : Linear Structural Relations
MEB : Millî Eğitim Bakanlığı
NFI : Normlaştırılmış Uyum İndeksi
OCB : Örgütsel Vatandaşlık
ODTÜ : Orta Doğu Teknik Üniversitesi
PLS-YEM : Kısmi En Küçük Kareler Yapısal Eşitlik Modellemesi
QS EECA : QS'in Emerging Europe ve Central Asia
RMSEA : Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
RTEÜ : Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
SPSS : Statistical Package fort the Social Sciences
SRMR : Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü
TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi
YÖK : Yüksek Öğretim Kurumu
β : Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı
e : Tolerans Değer
f : Frekans
F : Varyans Oranı
KO : Kareler Ortalaması
KT : Kareler Toplamı

N	: Kişi sayısı
p	: Manidarlık düzeyi
R	: Pearson Korelasyon Katsayısı
S	: Standart sapma
S^2	: Varyans
Sd	: Serbestlik Derecesi
t	: T puanı
$\bar{x}$	: Aritmetik Ortalama
x^2	: Ki kare
%	: Yüzde

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Üç Kuşak Üniversitenin Özellikleri 3
Tablo 2. Times Higher Education 2022 Dünya Üniversite Sıralamasında En Başarılı Türk Üniversitelerinin Performansı 5
Tablo 3. Üniversitelerdeki Öğretim Elemanı Sayıları ve Unvanlara Göre Dağılımları 48
Tablo 4. Tabakalı Örnekleme Yoluyla Belirlenen Örneklem Sayısı 50
Tablo 5. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımları 57
Tablo 6. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Dağılımları 57
Tablo 7. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere Göre Dağılımları 58
Tablo 8. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Fakültelere Göre Dağılımları 58
Tablo 9. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitenin Türüne Göre Dağılımları 58
Tablo 10. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Fakültenin Bulunduğu Yerleşkeye Göre Dağılımları 59
Tablo 11. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Yaşlarına Göre Dağılımları 59
Tablo 12. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Aylık Kazandıkları Ücrete Göre Dağılımları 60
Tablo 13. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitede Geçirdikleri Süreye Göre Dağılımları 60
Tablo 14. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikleri 61
Tablo 15. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Toplam Puanlarına Ait Kolmogorov-Smirnov Uyum İyiliği Testi Sonuçları 61
Tablo 16. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarına Ait İstatistik Değerleri 62
Tablo 17. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları 62
Tablo 18. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Unvan Dağılımına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 63

Tablo 19. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptığı Üniversitelere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 64
Tablo 20. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptığı Üniversiteler Değişkenine Göre Scheffe Testi Sonuçları 65
Tablo 21. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptığı Fakülteye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları 65
Tablo 22. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitenin Türüne Göre Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları..... 66
Tablo 23. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Fakültenin Yerleşkesine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları 66
Tablo 24. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları 67
Tablo 25. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Aylık Kazandığı Ücret Değişkenine Göre Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları 67
Tablo 26. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitede Geçirdiği Süre Değişkenine Göre Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları 68
Tablo 27. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptığı Kurum Türü Değişkenine Göre ROC Analizi Sonuçları 68

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 2022 yılı Türkiye'de Bulunan Yükseköğretim Kurumları 4
Şekil 2. Örgütsel Gururun Gelişim Süreci 19
Şekil 3. Örneklem Bulma Denklemi 48
Şekil 4. ROC Eğrisi (%95 Cl) 69

GİRİŞ

Bu bölümde çalışmanın problemi tanımlanarak amaç, önem, varsayım, sınırlılık ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Üniversite, fakültelerin veya bilim dallarının temsil edildiği bir okul; bir eğitim kurumu veya evrensel bilgiyi geliştirmeye çalışan bir kuruluştur (Rashdall, 1895).

"Üniversite" kavramı, "universitates" kavramının evrilmesi ile oluşan Latince "universitas" kelimesinden gelmektedir. "Universitas", lonca kelimesinin karşılığı olup, bağımsız ve ortak çıkarları olan kişiler topluluğu anlamındadır (Öztunalı, 2001). Bologna, Paris ve Oxford üniversiteleri Orta Çağ'da kurulan ilk üniversitelerdir. İlk kurulan üniversite Bologna Üniversitesidir fakat tarih üzerinde kesin bilgi bulunmamaktadır. Kurulan üniversiteler sonrasında Montpellier, Padua, Orleans ve Cambridge Üniversiteleri en eski üniversitelerdendir. Bu üniversitelerde tıp, hukuk, teoloji ve felsefe alanlarında eğitim verildikleri görülmüştür. 14. Yüzyıl ortalarına kadar İtalya, İspanya, İngiltere ve Fransa'da yaygınlaşan üniversiteler, Avrupa coğrafyasının geneline yayılmasıyla 15. Yüzyılda 63 üniversiteye ulaşmış ve gün geçtikçe üniversitelerde artış yaşanmıştır (Antalyalı, 2008).

Üniversiteler gelişimi açısından J.G Wissema tarafından kuşaklara ayrılmıştır. Wissema (2009) birinci kuşak olan Orta Çağ Üniversiteleri, ikinci kuşak olan Humboldt Üniversiteleri ve 2000'li yıllarda ilk örnekleri ortaya çıkan, gelecekte ise tam anlamıyla kurumsal kimlik kazanacak olan girişimci üniversiteleri Üçüncü Kuşak Üniversite olarak isimlendirmektedir. Aşağıda bu üç kuşak üniversite açıklanmaktadır.

Birinci kuşak olarak adlandırılan Orta çağ Üniversiteleri Yunan-Roma kültürü ve Aydınlanma Çağı arasındaki dönemi kapsamaktadır. Bu dönemdeki üniversiteler modern bilimi geliştirmeye yönelik alt yapıları, ders programları, kuralları, siyasi-hukuksal ayrıcalıkları ve sıra dışı etkinlikleriyle ön plana çıkmıştır. O dönemdeki katedral ve manastır okullarından olan farkı öğrencilerin ve öğretmenlerin seçimi, ders programı, yapılan bilimsel çalışmalar ve kütüphanelerdir (Çiftçi, 2010). Bu dönemde 1158 yılına Bologna Üniversitesi, 1200 yılında Paris Üniversitesi ve sırasıyla Oxford, Cambridge, Arrezo, Palencia, Padua, Napoli arka arkaya kurulmaya başlanmıştır (Gürüs, 2021; Timus, 2000).

Üniversiteler arasında rekabet olmaya başlayınca devamında yeni üniversiteler kurulmaya başlandı. Rönesans dönemiyle beraber üniversiteler üzerinde kilise etkisi azalıp devletin etkisi artmaya başlayınca öğrenci ve öğretmen seçimleri siyasi otoriteye doğru kaymaya başladı. Bu olaylar sonrasında İkinci Kuşak Üniversite olarak adlandırılan Humbolt Üniversite Modeli, bilgi üretimi ve evrensel eğitim ilkesini benimseyen modern üniversiteler Fransız Devrimi'nin ve Napoleon Savaşlarının etkisiyle Almanya'da doğmuştur (Timur, 2000). Humbolt modelinde çalışma alt yapısını oluşturmak amacıyla profesörlerin yönetiminde enstitüler kurulmuştur. Üniversiteler dışında gerçekleşen bilim devrimi ve ulusçuluğun gelişmesi bu dönemdeki üniversiteleri biçimlendirmiştir. Bu üniversitelerin temel amaçları bilimsel ve örgütsel otonomisi olan, sadece devlet tarafından finansal denetimi yapılan, kurullar eliyle yönetilme, rektörün profesörler tarafından bir yıllığına seçilme, toplumun tüm kesimlerine açık olmadır. 2000'li yıllarda üniversiteler bu dönemde oluşan çalışma ve öğretim birliği ilkesinden etkilenmiştir (Çiftçi, 2015).

1960'lı yıllarda üniversitelerin gelişmesiyle birlikte Humbolt modeli çökmüştür. Üniversiteler artık daha fazla devletin müdahalesinde kalmış, disiplinler arası çalışma temel duruma gelmiş, fakülte düzenlemesi engel durumuna gelmiştir. Amerika'da gelişmeye başlayan üçüncü kuşak üniversiteler ortaya çıkmıştır. Üçüncü kuşak üniversitelerde eğitim ve çalışmanın yanında bilginin ticarileştirilmesi kaygısının güdüldüğü üniversite tipolojisidir (Tekin, 2017). Yeni dönem üniversitesiyle beraber yeni kurallar da gelmiştir. Rektör için liderliği yüksek olan girişimci kişiler aranırken seçilen kişi daha uzun süre görevde kalmıştır. Devlet artık üniversite hizmetlerinin sağlayıcısı olmaktan çok düzenleyicisi olma işlevini üstlenmeye doğru bir eğilim sergilerken, üniversiteler mali sorunlarını gidermek için ihtiyaçlarını öğrencilerden ve girişimci üniversite olmanın gereği olarak üniversite-sanayi iş birliği çerçevesinde piyasaya yönelik bilim üretimi karşılığı piyasadan karşılamaya başlamıştır (Arap, 2010).

Tablo 1'de Üç Kuşak Üniversitenin karşılaştırılması tablo şeklinde verilmiştir:

Tablo 1. Üç Kuşak Üniversitenin Özellikleri

	Birinci Kuşak Üniversite	**İkinci Kuşak Üniversite**	**Üçüncü Kuşak Üniversite**
Hedef	Eğitim	Eğitim, Çalışma	Eğitim, Çalışma ve Bilginin Kullanımı
Rol	Hakikati savunmak	Doğayı Keşif	Değer Yaratma
Yöntem	Skolastik	Modern Bilim, Tek Bilim	Modern Bilim, Disiplinlerarası
Yaratılan	Profesyoneller	Profesyoneller, Bilim İnsanları	Profesyoneller, Bilim İnsanları, Girişimci
Yönetim	Evrensel	Ulusal	Küresel
Dil	Latince	Ulusal Diller	İngilizce
Örgütlenme	Fakülteler, Okullar	Fakülteler	Üniversite Enstitüleri
Yönetim	Şansölye	Akademisyenler (Yarı zamanlı)	Profesyoneller

Kaynak: Wissema, 2009, 23

Yükseköğretim tarihi, Türklerin tarihinde Selçuklular tarafından 11. Yüzyılda kurulan medreselere uzanmaktadır. Anadolu'da ilk Osmanlı Medresesi Orhan Bey tarafından 14. Yüzyılda İznik'te kurulmuştur. Osmanlı Devleti'nde 15. Ve 16. Yüzyıllarda Fatih ve Süleymaniye Medreseleri çağının ilerisinde bir bilim ve eğitim anlayışı oluşturmuştur. Gerileme döneminde eğitim tamamen değişmiş ve 18. Yüzyılın başlarında Batılı eğitim temel alınarak değişime gidilmiştir (Gül ve Gül, 2015).

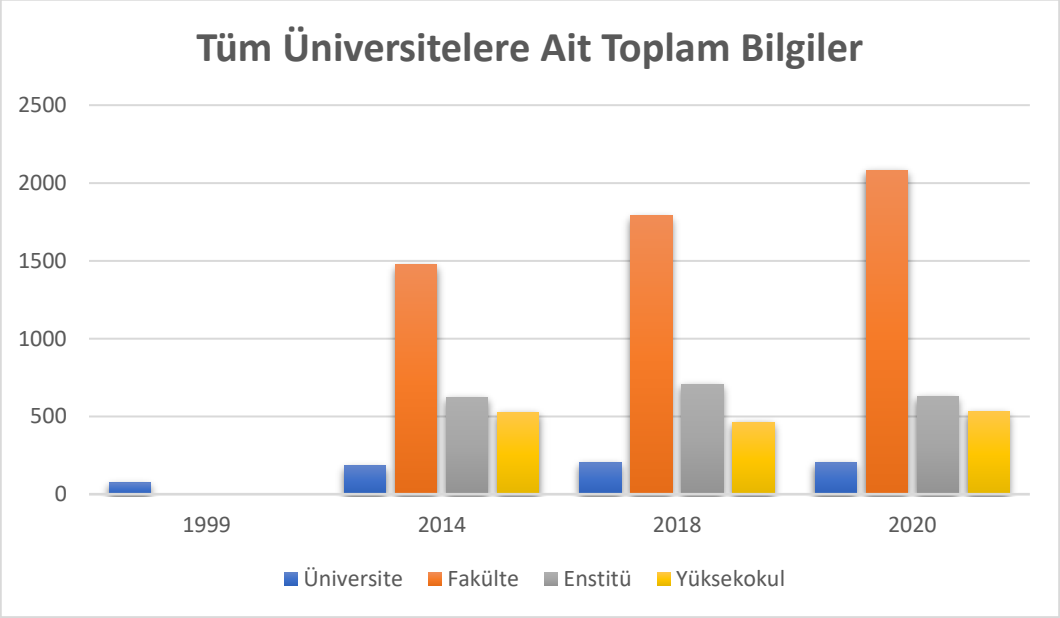
Batılı anlamdaki ilk yükseköğretim kurumu, askeri denizciler yetiştirmek için 1773'de kurulan ve 1944 yılında İstanbul Teknik Üniversitesi'ne dönüştürülen "Mühendishane-i Bahr-i Hümayun" (Askeri Denizcilik Mühendislik Okulu) olmuştur. Askeri mühendislik amaçlı 1793'te "Mühendishane-i Berri-i Hümayun" (Askeri Kara Mühendislik Okulu) kurulmuştur. Bu okulları sırasıyla 1805'te kurulan askeri Tıphane, 1834'te kurulan Mekteb'i Harbiye, 1848'de kurulan Darülmuallimin), 1859'da kurulan Mekteb'i Mülkiye, 1867'de kurulan Tıbbiye-i Mülkiye takip etmiştir (Erdem, 2004; Çarıkçı, 2015).

II. Meşrutiyet döneminde Yükseköğretim Dairesi kurulmuştur. Medreselerde daha iyi eğitim verilmesi için birtakım çabalar gösterilmiştir. Kurtuluş Savaşı sırasında TBMM tarafından 1921 yılında çıkarılan Medaris-i İlmiye Nizamnamesiyle

medreselerde dini eğitim haricinde, hukuk, sosyal bilimler ve fen bilimleri dersleri de okutulmak istenmiştir. Bu düzenlemelerle birlikte 3 Mart 1924 tarihinde Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile medreseler kapatılmıştır (Gül ve Gül, 2004).

1933 yılında Darülfünun İstanbul Üniversitesi olmuştur. Ankara'da da üniversiteler açılmaya başlanmıştır. 10 Haziran 1933 yılında Ankara'da üniversite statüsünde Yüksek Ziraat Enstitüsü kurulmuştur. 1935 yılında Dil, Tarih ve Coğrafya, Fen ve Tıp fakültelerinin kurulmasıyla birlikte 1946 yılında Ankara Üniversitesi kurulmuştur (Günay ve Günay, 2011).

6 Kasım 1981'de çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile Yükseköğretim Kurumu (YÖK) kurulmuştur. Gün geçtikçe Türkiye'de açılan üniversite sayıları artmıştır. 2022 yılında Türkiye'de bulunan Yükseköğretim kurumları aşağıda verilen grafikte gösterilmiştir:



Şekil 1. 2022 yılı Türkiye'de Bulunan Yükseköğretim Kurumları

Şekil 1'de görüldüğü gibi Türkiye'de 2022 yılı başlarından bu zamana kadar 205 üniversite vardır. Bu üniversitelerin 129'u devlet, 76'sı vakıf üniversitesidir.

Üniversitelerin sağladığı hizmetler devlet veya diğer kamu tüze kişilerince üretilmekle birlikte, tam kamusal nitelikte değillerdir. Bölünebilir ve pazarlanabilir hizmetlerdir. Bu nitelikten dolayı fiyatlandırılabilirler. Yükseköğretim özel sektörler tarafından da belirli fiyatlarla sağlanabilir. Bu tür üniversiteleri özel veya vakıf

üniversite olarak adlandırabiliriz. Türkiye'de 1984 yılında ilk vakıf üniversitesi Bilkent adıyla kurulmuştur. YÖK verilerine göre Türkiye'de 76 vakıf üniversitesi bulunmaktadır (Söyler, 2008).

Times Higher Education tarafından hazırlanan 2022 yılı dünyanın en iyi üniversiteleri listesi 99 ülkeden 1600'den fazla üniversiteyi kapsamaktadır. Liste hazırlanırken üniversitelerin öğretim, çalışma, bilgi aktarımı ve uluslararası görünüm alanlarında performansı ölçülmektedir. Bu sıralamada ilk 10'a giren üniversiteler; 1. Oxford Üniversitesi, 2. California Teknoloji Enstitüsü, 3. Harvard Üniversitesi, 4. Stanford Üniversitesi, 5. Cambridge Üniversitesi, 6. Massachusetts Teknoloji Enstitüsü, 7. Princeton Üniversitesi, 8. California Üniversitesi, Berkeley, 9. Yale Üniversitesi, 10. Chicago Üniversitesi olmuştur (hotcoursesturkey, 2022).

Times Higher Education tarafından hazırlanan 2022 yılı Türkiye'nin en iyi üniversiteleri listesi Tablo 2'de gösterilmektedir:

Tablo 2. Times Higher Education 2022 Dünya Üniversite Sıralamasında En Başarılı Türk Üniversitelerinin Performansı

Üniversite	Genel Sıralama	Toplam Puanı	Eğitim-Öğretim	Çalışma	Atıflar	Sanayi Geliri	Uluslararası Görünüm
Çankaya	401-500	40.9-44.0	17.0	13.6	100	36.0	46.0
Koç	501-600	38.1-40.8	30.2	36.1	50.5	70.6	51.0
Sabancı	501-600	38.0-40.8	26.3	37.1	42.8	99.1	57.5
Bilkent	601-800	32.0-37.9	22.6	20.7	45.2	48.1	63.1
Hacettepe	601-800	32.0-37.9	26.8	13.5	61.1	37.0	24.3
İstanbul	601-800	32.0-37.9	28.3	34.8	27.6	100.0	36.9
Teknik Ortadoğu	601-800	32.0-37.9	32.9	32.5	32.9	99.8	41.1
Bahçeşehir	801-1000	27.2-31.9	19.3	18.6	45.0	51.6	47.1
Boğaziçi	801-1000	27.2-31.9	24.3	24.2	34.7	60.8	39.1
İstanbul (Cerrahpaşa)	81-1000	27.2-31.9	20.9	11.7	51.7	51.4	22.3

Kaynak: Times Higher Education (2022)

Genel sıralamada en başarılı üniversitenin Çankaya Üniversitesi olduğu ve dünya sıralamasında ilk 500'e giren tek Türk üniversite olduğunu söylemek olasıdır. En başarılı 10 üniversitenin 5, ilk 4 üniversitenin tamamının vakıf üniversitesi olduğu görülmektedir. 2021 yılı sıralamasında ise en başarılı 10 üniversiteden 5'inin, ilk 3 üniversitenin tamamının vakıf üniversitesi olduğu bilinmektedir (Bozoğlu, 2022).

Dünyada ilk 10, 100, 500 üniversitenin içinde yer alma çabası üniversiteleri kendi aralarında bir yarışa başlatmış ve devletler arası saygınlık konusu olmuştur. Şanghay Jion Tong Üniversitesi'nin Haziran 2008'de yayımladığı "En İyi Üniversiteler" çalışmasına göre ilk 500'e giren üniversitelerin 167'si ABD'de, 43'ü İngiltere'de, 40'ı Almanya'da, 32'si Japonya'da, 29'u Latin Amerika ülkelerinde, 23'ü İtalya'da, 21'i Fransa'da, 9'u İspanya'da yer almaktadır. İrlanda, Finlandiya, Güney Afrika ve İsrail 4'er üniversite ile listeye girerken Mısırdan bir üniversite listeye girebilmiştir. 2007 yılında 427'nci sıradan listeye giren İstanbul Üniversitesi, 2010 yılında 416'ncı sıraya yükselmiştir. 2009 yılında "Cybermetrics Lab" tarafından yayımlanan başka bir listede Türkiye 31'inci sırada bulunmaktadır. Bu listede dünyanın en iyi 500 üniversitesi arasında ODTÜ 428, Bilkent 430 ve Boğaziçi 489'uncu sırada yer almaktadır. Ankara Üniversitesi 733, İstanbul Teknik Üniversitesi 812, Hacettepe Üniversitesi 852, Ege Üniversitesi 960'ıncı sırada yer almaktadır (Ortaş, 2010).

İnönü Üniversitesi 3 Nisan 1975 tarihinde Malatya'da kurulan bir devlet üniversitesidir. 14 fakültesi, 1'i Devlet Konservatuvarı olmak üzere 2 yüksekokulu, 4 meslek yüksekokulu, 6 enstitüsü, 1 Teknokenti, Turgut Özal Tıp Merkezinin de aralarında bulunduğu 27 Çalışma ve Uygulama Merkezi 8 Haziran 2021 tarihinde Wayback Machine sitesinde arşivlenmiştir. İnönü Üniversitesi kampüsü Türkiye'nin en güzel 10 kampüsü arasında gösterilmektedir. Ayrıca 2020 yılı Yeşil Kampüs sıralamasında dünyada 340'ıncı, Türkiye'de ise 18'inci sırada yer almaktadır. Bugüne kadar yaklaşık 150.000 mezun vererek Türkiye'nin bilim, düşünce, sanat, ekonomi ve sosyal alanlarında kendini kanıtlayan on binlerce nitelikli insan yetiştirmiştir. İnönü Üniversitesi, uluslararası üniversite sıralama sistemi QS'in Emerging Europe ve Central Asia (QS EECA) 2022 yılı sıralamasında 301^{+} bandında yer alarak gelişmekte olan Avrupa ve Asya ülkeleri kategorisinde en iyi üniversiteler arasında yer almıştır.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, 2006 yılında kurulmuştur. İlk ismi Rize Üniversitesidir. Mevcut durumuyla 1 Enstitü, 15 Fakülte, 3 Yüksekokul, 6 Meslek Yüksekokulu, 18 Çalışma ve Uygulama Merkezi ve rektörlüğe bağlı 6 bölüm olmak üzere 49 akademik birimden oluşmaktadır. Eğitim-öğretim ve ARGE altyapısı noktasında öğretim elemanı kadrosunda ve akademik performans ve başarı açısından gelişme kaydeden bir üniversitedir. Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine göre değerlendiren tek küresel performans tablosu olan Times Higher Education Etki Sıralaması'na Türkiye'den 58 üniversite girmiştir ve RTEÜ bu sıralamada 401-600 basamağında, Türk üniversiteleri arasında 15. sırada; Sağlık ve Kaliteli Yaşam hedefinde dünya üniversiteleri arasında 601-800 bandında, Türk üniversiteleri arasında 21. sırada; Nitelikli Eğitim hedefinde dünya üniversiteleri arasında 601-800 bandında, Türk üniversiteleri arasında ise 23. sırada yer almıştır. 2022'de dünyanın en iyi ilk 3 bin üniversitesinin yer aldığı listede RTEÜ en iyi 2124. Üniversitesi oldu

Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep ilinde bulunan bir vakıf üniversitesidir. 30 Temmuz 2008 tarihinde kurulmuştur. İlk ismi Gazikent Üniversitesidir. Güneydoğu Anadolu bölgesinin ilk vakıf üniversitesidir. Türkiye'nin en iyi üniversitelerinin yayınlandığı bir çalışmada genel öğrenci memnuniyeti sıralamasında 24, vakıf üniversiteleri öğrenci memnuniyeti genel sıralamasında 12. sırada yerini almıştır. 2020 yılı Girişim ve Yenilikçi Üniversite Endeksi sıralamasında vakıf üniversiteleri arasında 8, tüm üniversiteler arasında 31. sırada yer almıştır.

Örgütsel gurur, çalışanların çalışma ortamındaki tutum ve davranışlarının yanı sıra genel olarak çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini açıklamaya yardımcı olan ve yoğun bir duygusal deneyim olarak tanımlanmaktadır (Masterson, Liden ve Klıemper, 2017). Çalışanlar örgütleri ile gurur duyduklarında, örgütlerinin toplumda önemli, etkili, anlamlı ve değerli bir parçası oldukları algısına da sahip olmaktadırlar (Arnett, Laverie ve Mclane, 2002). Aynı zamanda çalışanın örgütsel gurur duygusunun olması, motive edici bir gücü olması, çalışanın performansını arttırmakta ve kimi zaman fedakârlık eylemlerine dönüşerek gönüllü çalışmaları beraberinde getirmektedir (Hart ve Matshuba, 2007). Üniversitelerde yapılan gönüllü çalışmalar sonrasında üniversitenin başarısı artacaktır. Diğer taraftan öğretim görevlisi kendini daha iyi hissedecektir.

Örgütsel gurur, örgütün başarısı ve stratejik olarak varlığı için önemli bir etken olup olumlu örgütsel davranışları tetiklemektedir (Demir, 2022). Örgütler arası yarışta örgütsel gurur kavramı ön plana çıktığı için çalışmacıların dikkatini çekmiş ve daha detaylı incelenmiştir (Durrah, Chaudhary ve Gharib, 2019). Örgütleriyle gurur duyan çalışanların daha fazla bağlılık gösterdiği (Blader ve Tyler, 2022), örgütlerinden ayrılmak istemedikleri ve kalma niyetlerinin yüksek olduğu (Helm, 2013), proaktif ve ekstra rol davranışları sergileme eğilimlerinin daha fazla olduğu (Blader ve Tyler, 2009) ve örgüt iyiliğine yönelik görüşlerini daha fazla ifade edebildikleri görülmüştür (Tangirala ve Ramanujam, 2008). Örgütsel gururun, özellikle çalışanların örgüte olan duygusal bağlılığını beslediği ve çalışanları daha çok çalışma, inisiyatif alma ve engelleri aşma konularında beklenenden fazlasını yapmaya motive ettiği görülmüştür (Katzenbach, 2003). Kısacası öğretim elemanının örgütsel gururunun yüksek olması üniversitenin başarısına, öğrencilerin başarısına ve kendinin başarısına katkı sağlayabilmektedir. Üniversite yönetimi başarılarını artırmak istiyorsa, öğretim elemanlarının örgütsel gururunu mutlaka yüksek seviyede tutması gerekmektedir. Üniversitelerin başarılı olabilmesi için bilgili, yaratıcı ve istekli akademisyenlerin olması gerekmektedir (Aytekin, 2016). Başarılı akademisyenler üniversitenin başarısına katkı sağladığı gibi üniversite bünyesinde okuyan öğrencilerin başarısına da katkı sağlar. Bilgili, yaratıcı ve istekli akademisyenleri sadece üniversite yönetimi değil, öğrenciler ve diğer akademisyenler de istemektedir.

Örgütsel gurur alanında yapılan daha önceki çalışmalar MEB'de (Ak ve Demir, 2022), özel okullarda (Çelebi, 2020), devlet üniversitelerinde (Demir, 2022; Brosi vd., 2018), özel üniversitelerde (Baruki vd., 2020), üniversite öğrencileriyle (Gorbandi vd., 2022), çeşitli alanlarda hizmet veren sektörlerde (Imam, 2022; Parra ve Trapero, 2017), konaklama-otel sektöründe (Dalgıç ve Türkoğlu, 2022), reklam sektöründe (Masterson, 2016), petrol şirketlerinde (Allil vd., 2020), fast-food sekötüründe (Kashif vd., 2016), polis memurları üzerinde (Allas ve Bahron, 2019), genellikle bu alanlarda yapılmıştır.

Yukarıda örgütsel gururun incelendiği çalışmalara rastlanmaktadır ancak özel ve devlet üniversitelerinde örgütsel gururun konu edildiği çalışmalara rastlanılmamıştır. Tartışılanlar ışığında bu çalışmada yer alan örgütsel gururun, çalışanların iş hayatında başarılı olmasını sağlayan, onları motive eden ve süreç

döneminde mutlu olmasını sağlayan, kişinin hem kendisine hem etrafındakilere hem de çalıştığı kuruma örgütsel gururundan dolayı yararı olduğunu söylemek mümkündür. Bu çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel gururu çeşitli değişkenlerle incelenmiştir. Bu değişkenler cinsiyet, unvan, yaş, çalıştığı kurum türü, aylık ücret, yerleşke ve çalıştığı kurumdaki geçirdiği süredir.

Bu çalışmanın problemini, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel gurura ilişkin görüşlerinin incelenmesi oluşturmaktadır.

Amaç

Bu çalışmanın amacı Gaziantep, Malatya ve Rize'de bulunan Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İnönü Üniversitesi ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitelerinde Eğitim, Mühendislik ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel gururlarının belirlenmesidir. Çalışmanın genel amacında aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

Gaziantep'te bulunan Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Malatya'da bulunan İnönü Üniversitesi ve Rize'de bulunan Recep Tayyip Erdoğan Üniversitelerinde Eğitim, Mühendislik ve Sağlık Bilimler Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel gururları;

a. Cinsiyet
b. Unvan
c. Üniversite
d. Fakülte
e. Kurum türü
f. Fakültenin bulunduğu yerleşke
g. Yaş
h. Aylık ücret
i. Görev yapılan üniversitede geçirilen süre değişkenine göre manidar bir farklılık göstermekte midir?

Önem

Üniversiteler, kişilerin meslek sahibi olabilmeleri ve kendilerini geliştirmeleri açısından çok önemli kurumlardır. Türkiye'de üniversiteler, kendi aralarında bir yarış halindedir. Her üniversite adının daha çok duyulmasını ve başarılı olmak istemektedir. Üniversitelerin başarısını, üniversite öğrencileri ve üniversitede çalışan öğretim

elemanları belirler. Her üniversite bünyesinde nitelikli ve yüksek motivasyonlu akademisyen bulundurmak istemektedir.

Bir öğretim elemanının örgütsel gururu ne kadar yüksekse motivasyonu, performansı, iş doyumu ve örgüt bağlılığı o kadar yüksek olmaktadır. Uluslararası literatürde örgütsel gururla ilgili çalışmalar örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş doyumu, tükenmişlik vb. kavramlarıyla ilişkilendirilen çok sayıda makale yer almaktadır. Aynı şekilde öğretim elemanlarının örgütsel gururuna yönelik çalışmalar da çok sayıda bulunmaktadır. Ulusal literatürde ise bir tane tez ve dört tane makale bulunmaktadır. Yapılmış olan tezde görüşü alınan öğretim elemanları aynı şehirde ve devlet üniversitelerinde görev yapmaktadır. Bu çalışmada ise farklı şehirlerde yer alan hem farklı üniversitelerde görev yapan hem de devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel gururunu ortaya çıkaracaktır. Bu çalışmanın sonucunda Türkiye'de pek bilinmeyen ve üzerinde çalışmalar bulunmayan örgütsel gurur kavramı üzerinde yaşanan boşluk doldurulabileceği için önemlidir. Gelecek dönemlerde örgütsel gururla ilgili çalışma yapacak olan çalışmacılara bulgular sağlanmıştır. Çalışma sonucunun, alan uygulayıcılar ve çalışmacılar için önemli ve faydalı olduğu düşünülmektedir. Örgütsel gurur alanında benzer çalışmalara yol göstermesi bakımından bu çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Varsayımlar

Çalışmanın varsayımları aşağıda verilmiştir.

1. Çalışma kapsamında uygulamaya katılan tüm öğretim elemanlarının ölçek, sorularını cevaplarken gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttıkları,
2. Çalışmada veri toplanabilmesi için kullanılan çalışma yönteminin çalışmanın amacına, konusuna ve problem çözümüne uygun olduğu,
3. Çalışmanın örnekleminin, evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu çalışma aşağıda verilen sınırlılıklar çerçevesinde yürütülmüştür.

1. Çalışma, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İnönü Üniversitesi ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi,
2. Çalışma, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İnönü Üniversitesi ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesinde görev yapan (sayı) öğretim elemanı,
3. Öğretim elemanlarının yanıtları,

4. Çalışma zaman açısından 2022-2023 eğitim-öğretim dönemi ile sınırlandırılmıştır.

Tanımlar

Örgütsel Gurur: Kişinin, bir örgütün elemanı olmasından kaynaklı olarak kendine duyduğu zevk ve doyumdur.

Üniversitelerde Örgütsel Gurur: Üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının, üniversitenin bir elemanı olmaktan dolayı hissettiği doyum ve zevktir.

Fakülte: Mühendislik, Eğitim ve Sağlık Bilimler Fakültelerini ifade etmektedir.

Öğretim Elemanı: Üniversitede çalışan ve farklı unvanlara sahip (Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Elemanı, Öğretim Elemanı ve Çalışma Görevlisi) hocaları ifade etmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde gurur, örgütsel gurur ve üniversitelerde örgütsel kurur ile ilgili kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Gurur Kavramı

Gurur (pride) kavramı değerli bir alanda elde edilen bir başarıya, içsel olarak atfedilen duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır (Tracy ve Robbins, 2004b). Oxford sözlüğü (2020) gururu "kişiyi hedeflerine ve standartlarına yaklaştıran, olaylara ve eylemlere yönelik belirgin duygusal bir tepki" şeklinde tanımlamıştır. Kişinin standartlara ve beklentilere eriştiğinde veya aştığında, kendisi için önem taşıyan birisinden dönütler aldığında bu durum onun gurur duymasına neden olmaktadır. Özetle gurur, kişinin sosyal olarak değer verilen bir sonuçtan veya bir kişi olmaktan sorumlu olduğuna ilişkin bir değerlendirmenin neden olduğu duygudur (Mascolo ve Fisher, 1995).

Gurur, insanları çabalamak için zorlar. Bir kişi bir başarısından dolayı gurur duyduğu zaman çalıştığı alanda daha fazla eyleme geçebilir. Elde edilen gurur duygusu başkasının kişiyi değerlendirmesinden veya kişinin kendisini değerlendirmesinden ortaya çıkabilir. Gurur duygusu, insanların sahip olduğu kültürel bilgiye geliştirmek için itici bir gücü vardır. Gurur olmasaydı insanlar kendilerini üzerinde çalıştıkları konu veya iş anlamında geliştiremeyebilirlerdir.

Gurur ve gurur duymak kullanım şekilleri açısından birbirinden farklıdır. Gurur, kişinin bir durumdan, olaydan kazandığı memnuniyeti ifade eder. Gurur duymak ise yaşanılan gurur duygusunu ifade etmektir. Gurur duymak sadece kendi başarılarını açıklamak değil aynı zamanda sevdiği ve sahiplendiği kişilerin başarısından da kaynaklanmaktadır.

Gurur, her zaman insanların kendileri hakkında nasıl hissettiklerini tanımlar ve genellikle insanlar olumlu bir sonuç elde etmek için nedensel sorumluluk üstlendiğinde ortaya çıkar (Weiner, 1985). Gurur, insanların dinamiklerini ve sosyal davranışlarını şekillendiren en merkezi duygulardan biridir. Çünkü gurur, insanları ilerlemek ve sosyal statü elde etmek için gerekli olanı yapmaya motive eden duygudur (Tracy, Mercadante, Witkowe ve Cheng, 2020). Kişinin yaşadığı öznel gurur

deneyimi, kişinin benlik saygısını artırarak bireye elde ettiği statüyü hak ettiğini bildiren davranışları güçlendirebilmektedir. Dolayısıyla, sosyal olarak değer verilen bir başarının ardından gurur, bireyin sosyal statüsünü ve grup kabulünü koruma ve destekleme işlevi görmektedir (Leyary, Tambor, Terdal ve Downs, 1995). Gurur, birkaç yoldan yüksek statüye ulaşmayı kolaylaştırır. Örneğin gurur deneyimi, bireyleri sosyal olarak değer verilen alanlardaki başarılar için çalışıp çabalamaya motive eder. Gururun pekiştirici özellikleri bireyleri gelecekteki başarıları aramaya motive ettiği için değerlendirme ve ödüle ihtiyaç duymadan, bireyler bir kimlik geliştirmeye çalışırlar. Başarılı olan bireyler, sırasıyla sosyal onay, kabul ve artan sosyal statü ile ödüllendirilirler (Tracy, Mercadante ve Witkower, 2020).

Gururu diğer olumlu duygulardan (sevinç ve mutluluk duyguları gibi) ayıran başlıca özelliklerden biri, öz değerlendirme temelindedir (Geppert ve Heckhausen, 1988). Bu öz değerlendirmenin çoğu, öz farkındalığı ve bireyin kendi kişisel kapasitesi ve çabası üzerinde düşünme ve sonuçları bunlara atfetme yeteneğini içerir (Dweck ve Leggett, 1988)

1.2. Gururun Yapısı

Gurur, insanlarda oluşan bir duygudur. Frebrickson (2003), duyguyu, bireyin bir nesne veya olayı bilinçli veya bilinçsiz olarak değerlendirmesiyle başlayan, kısa süreli bir tepki olarak açıklamaktadır. Duygular kişilerin düşünme biçimlerinde ve davranışlarında önemli rol oynayarak yaşamlarındaki seçimlerini, kararlarını ve eylemlerini belirlemekte ve yaşam kalitelerini etkilemektedir (Aydın, 2020). Geleneksel olarak duygular, bireyi belirli kişisel hedeflere göre davranmaya motive eden psikolojik, fizyolojik ve fenomenolojik deneyimlerin bir kombinasyonu olarak görülmektedir (Lickel, Schmader ve Spanovic, 2007).

Duygu ve his kavramları birbirinden farklıdır. Duygular, ciddi tehditlerden önemsiz karar verme görevlerine kadar çok çeşitli durumlarda bireysel tepkileri kontrol eden, hızlı, bilinçsiz mekanizmalardır. Hisler ise daha ilkel ve duygusal kontrolü tanımlamak için kullanılan bilinçli ve bilişsel algılardır (Hansen, 2005). His kavramı, vücuttaki fizyolojik değişimlerin bilişsel olarak yorumlanması ve hissin bilişsel bir deneyimin özel sonucu olduğu savunulmaktadır (Prinz, 2005; Mercer, 2014). Damasio (2001) duygu ve his kavramlarının birbirinden farklı şeyler olduğuna

dikkat çekerek duyguları hem sinirsel hem de hormonal yolları kullanarak beyinde duyusal korteksler, beyin sapındaki nörotransmiter çekirdeklerden vücuda ve beynin diğer bölümlerine iletilen tepkilerin bir koleksiyonu olarak açıklamaktadır. Hislerin ise beynin neokortikal bölgelerinden kaynaklandığı ve zihinsel çağrışımlar ve duygulara verilen tepkilerden oluştuğu belirtilmektedir. Kısacası hisler, duygusal durumların sonuçlarının zihinsel tasviridir. Duyguların, yoğun his durumlarının ötesine geçerek çevreyle ilgili düşünme ve ilişki kurma biçimlerini de ifade ettiğini belirtmek olasıdır (Barnett, 1988).

Poggi ve D'Ericco (2011) duyguları kendi içerisinde "bireysel", "sosyal" ve "özbilinçli" duygular olarak üçe ayırmaktadır. Bireysel duygular, mutluluk ve hüzün gibi kişinin başkasına karşı hissettiği duygulardır. Sosyal duygular, hayranlık, kıskançlık, merhamet ve küçümseme gibi duygulardır. Bu duyguların bir kişiden diğerine kolaylıkla aktarılabilmektedir. Son olarak öz bilinçli duygular, utanç, gurur ve mahcubiyet gibi duygulardır. Öz bilinçli duygular sosyal kimliğin önemli bir parçası olup kişinin benliği ve benlik saygısı ile ilişkilidir. Gurur öz bilinçli duygu grubuna aittir. Öz bilinçli duygular çoğunlukla kişilerarası etkileşim sonucunda açığa çıkar. Kişinin kendi standartlarını ve hedeflerini karşıladığı, aştığı veya ihlal ettiği durumlarda orta çıkar. Bu ahlaki ve sosyal standartlar, kişinin umutları ve idealleri, ebeveynler, öğretmenler, meslektaşlar ve diğerleri olan kilit sosyalleşme deneyimleri tarafından şekillendirilir. Bu nedenle öz bilinçli duygular kişiler arası ilişkilerde ortaya çıkabilen sosyal duygulardır (Tangney, 1999).

Gurur öz değerlendirmenin olumlu olduğu durumlarda ortaya çıkar. Çünkü gurur, kişilerin kendileri için belirlediği hedefleri gerçekleştirdiğinde veya aştığında oluşur. Böylelikle gurur, bir dereceye kadar, kişinin kendine mevcut davranışlarının veya dış olayların neticesinde olmak istediği kişi olma yolunda ilerlediğini söyleyen içsel bir sibernetik mekanizma, yani duygusal ilerleme aracı olarak anlaşılabilir (Tracy vd., 2020). Gurur duygusunun merkezinde benlik saygısı, kendini değerlendirme ve kendini karşılaştırma yer almaktadır (Appleberg, 2005).

Kendini geliştirme, kişinin gurur duygularını artırma çabasıdır. Gurur, benlik saygısına etki eden birincil duygudur (Brown ve Marshall, 2001). Aydın (2020) abartılı bir kendilik imajına sahip bireylerin kibirli bir gurur duygusu yaşayabileceğini, kendilik imgesi zayıf olduğunda ve kendi değerini olduğundan daha az algıladığında

ise gururun aksine özsaygı düşüklüğü, utanç ve aşağılık duygularına sahip olabileceğini belirtmektedir.

Weiner (1985) gurur konusunda nedensel odak ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin tanınmış birçok filozof tarafından kabul edildiğini belirtmiştir. Örneğin Hume, gurur duyulan şeyin kişiye ait olması gerektiğine inanmaktadır. Spinoza ise gururun kişinin erdemlerini bilmekten ibaret olduğunu düşünmektedir. Kant ise bir yemekte bulunan herkesin yemeğin tadını çıkarabileceğini ancak sadece o yemeğin aşçısının gurur duyabileceğini belirmiş ve nedensel odak gurur birliğini açıklamıştır.

Gurur, psikolojinin birçok alanında rol oynayan bir duygudur. Gurur kaybı, ego tehdidine bir yanıt olarak saldırganlığı ve diğer anti sosyal davranışları tetiklemektedir (Bushman ve Baumeister, 1998) Hissedilen bir gurur eksikliği, düşük performans gösteren bireyleri daha üretken olmak ve daha iyi performans göstermek için etkisiz çalışma alışkanlıklarını değiştirmeye motive eder (Weidman, Tracy ve Elliot, 2016). Gururun davranışsal bileşenleri ve göstergeleri, 2.5-3 yaşına gelmiş çocuklar tarafından sergilenebilir. Çocuklarda gururun gösterilmesini, tanınmasını ve anlaşılmasını değerlendirmek, duygunun erken gelişimsel dönemdeki durumunu gösterebilir.

Darvin (1872) gururu sözel olmayan ifadelerle nasıl açıkladığını şu şekilde ifade etmiştir "Gururlu bir adam, başını ve vücudunu dik tutarak üstünlüğünü sergiler. O, kendini olabildiğince büyük gösterir, böylece mecazi olarak gurur, şişkin olduğunu söyler" (Tracy ve Robins, 2007, 147). Tracy ve Robins (2004) de gururun en bilinen veya en çok kabul edilen duruşunu dik bir vücut, göğüs olabildiğince geniş, çene hafif yukarıda, hafif bir gülümseme, eller belde veya yumruk sıkılarak havada olarak açıklamışlardır. Bu duruş mutluluk ile benzerdir ve çeşitli kültürlerde, yetişkinler ve dört yaşındaki çocuklarda bile görülebilmektedir. Darvin'in açıklamalarının en büyük kanıtı Batı Afrika Burkina Faso'da oldukça izole, medya araçlarından uzak ve etkileşimin yok denecek kadar az olduğu kabilelerde gurur ifadesi benzer şekilde ayırt edilebilmektedir. Tracy ve Matsumoto (2008) olimpiyatlarda gören ve doğuştan görme engelli judo yarışmacılarının bir maçı kaybettiklerinde veya kazandıklarında sergiledikleri gurur ve utanç davranışlarını incelemişlerdir. 30 farklı ülkenin katıldığı bu yarışmalarda görme engelli yarışmacıların, gören yarışmacılarla benzer şekilde gurur ifadeleri sergiledikleri tespit edilmiştir. Doğuştan görme engelli bireylerin gurur

ifadelerini kültürler arası aktarım yoluyla gözlemleyerek öğrenemeyeceği göz önüne alındığında kendiliğinden sergilenen bu gurur ifadelerinin, doğuştan geldiğini ve evrensel bir davranış olduğunu söylemek mümkündür. Sonuç olarak gurur bir duygudur ve öz bilinçli bir duygu olarak kişinin benlik saygısı ile oldukça ilişkili olduğu görülmektedir. Gurur duygusu çocuklarda hatta kabilelerde bile benzer şekilde görülmektedir. Son olarak gurur doğuştan gelmektedir.

1.3. Gurur Türleri

Literatür incelendiğinde Tracy ve Robins (2004), gururu iki kısımda incelemiştir. Bunlar; otantik ve kibirli gururdur. Poggi ve D'Errico ise gururu üç tür olarak tanımlamışlardır: a) Onur, b) Üstünlük duygusu, c) Kibir. Aşağıda bu gurur türleri açıklanmaktadır.

1.3.1. Onur Duygusu (Dignitiy) Olarak Gurur: Onur, insanın kendi için oluşturduğu değer olarak görülebilir. Onur duygusu olarak gurur, insanların kendilerini yaptıkları ve yaşadıkları karşısında değerli hissetmeleridir (Aydın, 2020).

1.3.2. Otantik Gurur: Kendinden emin olma ve başarılı olma durumudur. Kişinin başardığı ve sahip olduğu şeyler için özsaygısının artmasıdır. Otantik gurur, başkaları ile iletişim ve temas kurmanın sonucunda ortaya çıkmasının yanı sıra dışadönüklük, hoşgörü, vicdanlılık, fedakârlık ve gerçek benlik saygısı gibi kişilik özelliklerinin yansımasıdır (Aydın, 2020). Bu anlamda otantik gurur, prestij elde etmekle ilgilidir (Poggi ve D'Errico, 2011).

1.3.3. Üstünlük (Superiority) Duygusu Olarak Gurur: İnsanın kendi mükemmelliğine duyduğu sevginin bir sonucudur (Aydın, 2020).

1.3.4. Kibir (Arrogance) Duygusu Olarak Gurur: Kişinin yetenek, servet, statü, güzellik vb. açılardan diğer kişilere karşı kendini yüksek görmesidir. Kibirli gururda başkalarını küçümseyen bir tavır, küstahlık ve hor görme söz konusudur (Aydın, 2020). Kibirli gurur, egoizmin tezahür ettiği özgül bir duygudur. Bu tür bir gurur

narsisizm ve utanç eğilimi ile ilişkilidir. Ayrıca saldırganlık, düşmanlık ve kişilerarası sorunlara da katkıda bulunabilir (Poggi ve D'Errico).

1.4. Örgütsel Gurur Kavramı

Örgütsel gurur (organizational pride), bir örgütün performansına, niteliğine ve değerine göre oluşan, çalışanların örgütüyle özdeşleşmesiyle sonuçlanan duygusal tepki olarak tanımlanmaktadır (Appleberg, 2005). Jones (2010), örgütsel gururu, bir kişinin bir örgütün elemanı olmasından kaynaklı olarak kendine duyduğu öz saygı ve haz alma olarak ifade etmiştir. Örgütsel gurur, kolektif gurur olarak da isimlendirilir (Bouckaert, 2001).

Örgütsel gurur, çalışanların çalışma ortamındaki tutum ve davranışlarının yanı sıra genel olarak çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerini açıklamaya yardımcı olan yoğun bir duygusal deneyimdir (Masterson vd., 2017). Örgütsel gurur, belirli örgütsel özelliklere, koşullara ve değerlere ilişkin olumlu çalışan değerlendirmelerinden türetilen, işverene duyulan hayranlığın ifadesidir (Atkins, 2017). Kraemer ve Gouthier (2014) örgütsel gururun iş çevresini destekleyici, örgüt ile yüksek düzeyde sosyal özdeşleşme gerektiren ve pozitif bir olgu olduğunu ifade etmiştir. Çalışanlar eğer itibarlı ve kökleri sağlam bir örgütte görev yapar ve o örgütü benimserse örgütsel gurur çalışanlar tarafından hissedilir (Mischkind, 1998). Örgütsel gurur, çalışanların örgüte yönelik algılarını ve deneyimlerini göstermesinin yanı sıra çalışanların başkalarının gözünde yetkin ve olumlu oldukları ifade edilmiştir (Nouri, Danaeeifrad ve Forouzandeh, 2017). Örgütsel gururun çalışanları etkileme konusunda güce sahip olduğunu ve benzersiz bir psikolojik kaynak olduğunu belirten Kraemer, Weiger, Gouthier ve Hammerschmidt (2020) örgütsel gururu başarıya işaret eden ve bireyin öz algısını besleyen, merkezi bir insan ihtiyacı olan, olumlu bir duygu olarak ifade etmişlerdir. Örgütsel gurur, çalışanın örgütü çok fazla beğenerek takdir etmesini ve güçlü bir şekilde bağlanmasını içeren bir kavram olarak tanımlamaktadır (Machuca, Berbegal ve Alegre, 2016).

Yapılan çalışmalar bireylerin kendi eylemlerinden kaynaklanan gurur duygularına odaklanmış olsa da bireylerin, grupların ve grup eylemlerinin bir sonucu olarak gururu da deneyimleyebilmektedir (Lickel vd., 2007). Özetlemek gerekirse insanlar içinde bulundukları grupların başarılarıyla da gurur duyabilmektedir.

Örgütleriyle gurur duyan çalışanlar daha çok çalışıp, insiyatif alarak engelleri aşmak için çözümler bulabilmektedirler (Katzenbach, 2003). Brosi vd. (2018), örgütsel gururun, çalışanların işlerini daha iyi yapmak için inisiyatif alma yetenekleri üzerinde dolaylı bit olumlu etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Örgütsel gururun, bağlılığı teşvik ederek yalnızca işten ayrılma niyetlerini azaltmakla kalmadığı aynı zamanda çalışanlar arasındaki stresi azaltarak ve ekip desteğini iyileştirdiğini belirtmişlerdir (Durrah vd., 2019). Katzenbach (2003), çalışanın örgütsel gurura sahip olmasının, örgüte olan duygusal bağlılığını etkilediğini ve çalışanın beklentilerinin üzerinde performans göstermeye motive ettiğini, paradan çok daha güçlü bir motivasyon aracı olduğunu belirtmiştir.

Özetle, örgütsel gururun çalışanı ve örgütü olumlu şekilde etkilediğini ifade etmek mümkündür. Örgütsel gururun çalışanın örgüte yönelik duygu ve tutumlarını şekillendirdiği ve bu durumun örgütün yararına birçok davranış ile sonuçlanmaktadır.

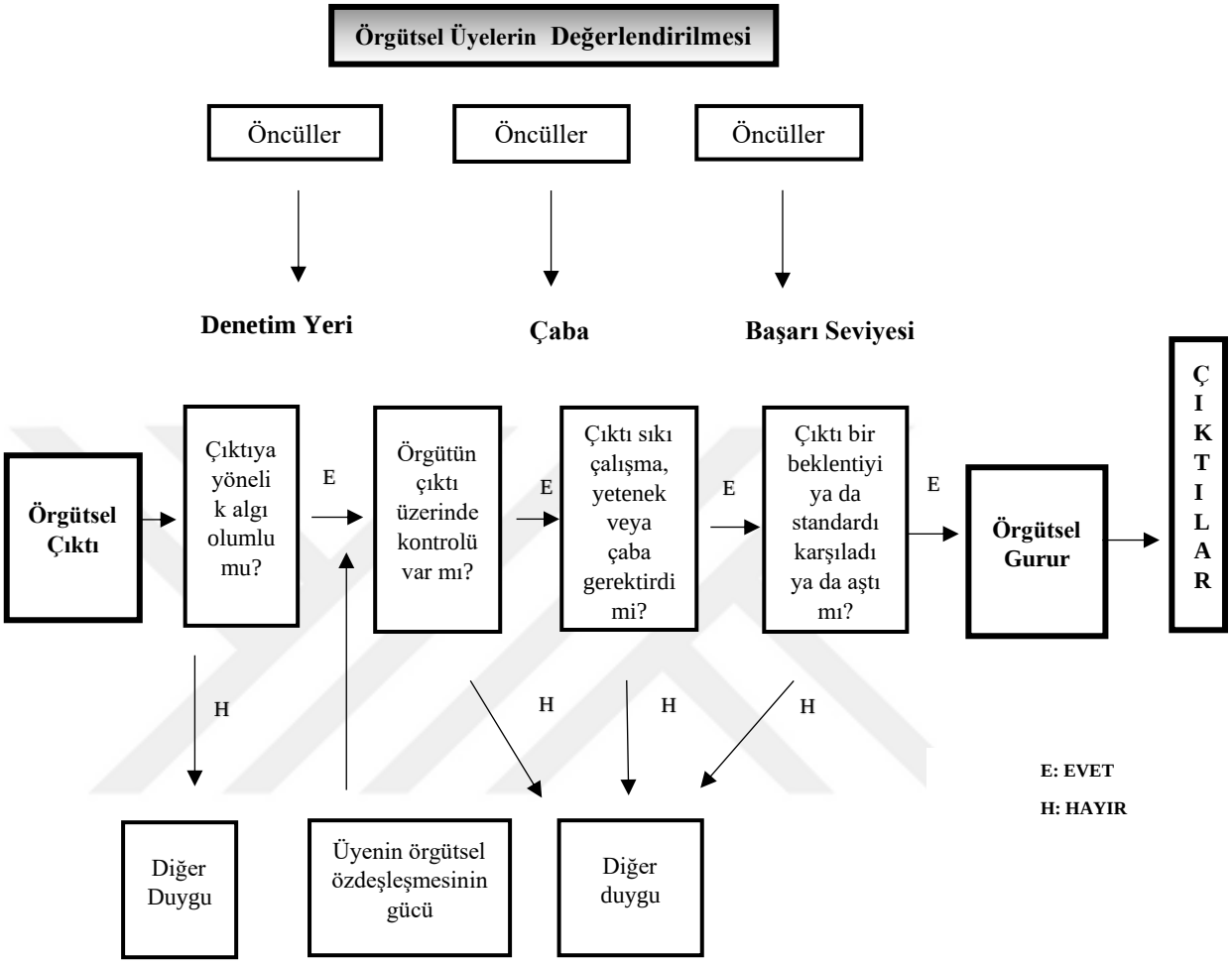
1.5. Örgütsel Gururun Gelişim Süreci

Örgütsel gurur köklerini sosyal kimlik teorisinden (Taifel, 1978, 1982) almaktadır (Blader ve Tyler, 2009). Sosyal kimlik teorisinin temel görüşü, insanlar çalıştıkları örgütlerde kendilerini düşünmeye yatkınlardır (Boeazzeman ve Ellemers, 2014). Örgütsel gurur, grubun statüsünün ve genel değerinin değerlendirmesidir. Doğrudan grup üyeliğinin değerlendirici çağrışımına hitap eder. Grup üyeleri, gruplarını yüksek statüye sahip olarak gördüklerinde, grup karşısındaki sosyal kimliklerinin benlik kavramlarına olumlu katkı yapacağı düşünülmektedir (Blader ve Tyler, 2009).

Örgütsel gururun ilişkilendirildiği diğer teori "Kaynakların Korunması Teorisi" dir. Bu teoriye göre kişilerin kritik kaynakları elde etmeye ve sürdürmeye çalıştığı öne sürülmektedir. Kişiler kendilerinin psikolojik iyi oluşlarına aracılık eden örgütsel gururu önemli bir kaynak olarak görmekte ve bu açıdan örgütü destekleyerek kendileri açısından önemli olan örgütsel gururu anlamaya ve değiştirmemek için uğraşmaktadırlar (Kraemer vd., 2020).

Örgütsel gurur ile ilişkilendirirken diğer bir teori de "Sosyal Takas Teorisi" 'dir. Çalışanın örgüte yönelik sergilediği davranışlarının, örgütün çalışanlara yönelik

davranışlarının çalışanlarda yarattığı algıdan güçlü bir biçimde etkilendiğini ifade etmektedir (Mas-Machuca, Berbegal ve Alegre, 2016).



Şekil 2. Örgütsel Gururun Gelişim Süreci

Appleberg (2005), örgütsel gururun gelişim sürecini bir modelle özetlemektedir. Örgütsel gururun gelişim süreci aşamaları Şekil 2'de verilmiştir. Bu aşamalar aşağıda açıklanmaktadır:

- Süreç olay veya durumla başlamaktadır. Çalışanlar çıktılar konusunda bir değerlendirme yapar. Bu değerlendirme iyi veya kötü olabilir. Değerlendirme sonucu kötü ise gurur haricinde başka bir duygu çalışanda oluşacaktır. Değerlendirme sonucu iyi ise diğer aşamalara geçilebilir ve süreç devam eder.
- İkinci aşama örgütsel özdeşleşmenin varlığıdır. Özdeşleşmenin yoğunluğu alınan kararları etkilemektedir. Örgütle özdeşleşme düzeyi ne kadar yüksekse, bireyin kişisel öz saygısının örgütün başarısıyla o kadar bağlantılı olması ve

bireyin kişisel öz saygısını geliştirme ve koruma ihtiyacı da o kadar fazla olacaktır.

- Sürecin devamında birey ne tür bir duygu hissettiğini anlamak için değerlendirme aşamasına geçecektir. Bu duygu gurur, mutluluk, hayranlık veya başka olumlu bir duygu olabilir. Yapılacak olan değerlendirme üçlü analiz noktasında gerçekleşecektir. Değerlendirme sürecindeki ilk analiz noktası, çıktının veya durumsal olayın bireyin kontrolü dahilinde olup olmadığını değerlendirmektedir. Örneğin, talep edilmemiş büyük miktarda para bağışı alan kâr amacı gütmeyen bir kuruluş, dış kontrol odağını temsil eder. Aynı kâr amacı gütmeyen kuruluş, organize ettiği, sponsor olduğu ve yürüttüğü bir bağış toplama etkinliği düzenlerse, bu iç kontrol odağını temsil eder. Gurur duygusunun gelişmesi için kontrol odağı gereklidir. Dış kontrol odağında daha çok şans ya da şükran duygusu ile ilişkilendirilebilir.
- Analizin ikinci aşamasında sonuçta örgütün çabası ve yeteneğinin bir sonucu olup olmadığını değerlendirmektedir. Örneğin, bir örgüt gerekli çaba ve yeteneğe sahip olduğu için iyi düşünülmüş, kapsamlı ve pahalı bir teklif kazanabilir. Aynı örgüt bu teklifi başka bir örgüt iflas ettiği için hiçbir çaba ve yetenek sergilemeden de kazanabilir. Başarı belirli bir çabanın sonucunda geldiğinde gurur duygusu yaşanmaktadır.
- Son analiz noktası, başarı düzeyine ilişkin bir belirlemeyi içerir. Örgüt temel standartları karşılayabilir ama prestij sağlayacak standartlara ulaşmamış olabilir. Örneğin şirket çalışılabilir bir yer olabilir fakat en iyi 100 şirket arasında olamayabilir. Böyle bir durumda çalışanlar çalıştığı yerde mutlu olabilir fakat örgütsel gurur duymayabilir.
- Modelin son bölümü, tüm analiz düzeylerinin kriterleri karşılaması durumunda örgütsel gururun geliştiğini ortaya koymaktadır. Analiz düzeylerinden biri karşılanmazsa, gurur yerine başka bir tür olumlu duygunun ortaya çıkması olası bir sonuçtur.

Modelin genel değerlendirmesi yapıldığı zaman, örgütsel olay olduğu zaman süreç başlamaktadır. Çalışanlar bu olay hakkında değerlendirme yapabilir. Değerlendirmede sıkı çalışma, çaba ve yetenek gerektirip gerektirmediği dikkate alınır. Değerlendirme olumlu ise süreç devam eder ve örgütsel gurur oluşur.

Atkins (2017), örgütsel gururun niteliklerine göre çalışan değerlendirmelerini özetlemiştir. Bu değerlendirme aşağıda verilmiştir:

1) *Örgütsel kalite ve statü:* Bir yerde çalışanların örgütsel performans algıları gururla önemli ölçüde ilişkilidir. İş kalitesi ve örgütsel statüye yönelik çalışan yargılarının kuruluştaki genel gururun bir yönünü temsil etmektedir. Örgütsel gurur, iş kalitesine yönelik değerlendirmenin ve örgütün itibarına ilişkin inançların sonucu olarak artar veya azalır. Kalite ve statü değerlendirmeleri kuruluş ile ilgili olumsuz görüşlerle sonuçlanırsa, gurur azalır. Pozitif değerlendirmede ise, örgütsel gurur artabilir.
2) *Yenilik ve risk alma:* İnovasyon, uyarlanabilirlik ve esnekliğin önemli kurumsal değerler olma derecesiyle karakterize edilmektedir. Bir kuruluştaki uygulamalar çalışanlar tarafından yeni görüldüğünde, kuruluştan daha fazla gurur duyulabilir. Bir kuruluş, yönetimde ve çalışanlar arasında risk almayı teşvik ederse, örgütsel gurura katkı sağlayabilecek iş sahipliği duygusu aşılabilir. Çalışanlar kuruluşlarını yenilikten uzak ve risk almayı engelleyici olarak gördüklerinde bu durum tam tersi ile sonuçlanabilir.
3) *Örgütsel etik:* Örgüt içerisindeki etik dışı davranışlar örgütsel gururda azalmaya neden olabilir. Etik standartların yüksek olması ise örgüte duyulan hayranlığı güçlendirir ve örgütsel gurur da aynı doğrultuda artabilir.
4) *Çalışanlara güven:* Örgütsel gururun yapısı, yönetimin çalışanlara ne kadar güvendiği ve bu güveni nasıl ilettiği üzerine odaklanır. Yöneticilerin, çalışanlara güven göstermesi, çalışanların performans gösterme ve yeteneklerine olan güveni ifade eder. Bu güven, çalışanlara iş sorumluluklarını en yetenekli şekilde nasıl yerine getireceklerini belirleme konusunda yetki ve özerklik verildiği anlamına gelir. Güvenin gösterilmesi örgütsel bir gurur kaynağı olabilir. Kısıtlı otorite ise kuruluşun çalışanlarına olan güven eksikliğini işaret eder.
5) *İş teşvikleri:* Bir kuruluş, olumlu veya olumsuz teşvikler sağlayarak çalışanlar arasında sıkı çalışmayı teşvik edebilir. Olumlu teşvikler (ödeme, terfi, takdir) karşılanmazsa çalışanlar örgütsel gururdan yoksun olabilir. Olumsuz teşvikler rütbe düşürme veya işten çıkarma olabilir.

Bu ifadeler değerlendirildiğinde örgütün iş kalitesinin ve statünün gurur üzerinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir.

1.6. Örgütsel Gururun Türleri

Örgütsel gurur duygu temelli örgütsel gurur ve tutum temelli örgütsel gurur olmak üzere iki çeşittir (Gouthier ve Rhein, 2011). Aşağıda bu örgütsel gurur türleri açıklanmıştır:

1.6.1. Duygu Temelli Örgütsel Gurur (Emotional Organizanional Pride): Bağımsız ve yoğun olmasına karşın kısa süreli zihinsel bir deneyimdir (Fisher ve Ashkanasy, 2000). Örgütün kazandığı bir başarı sonrasında çalışanların sahip olduğu kısa süreli ve etkiletici duyguları ön plana çıkar. Çalışan örgütün kazandığı bir başarıdan gurur duymaktadır fakat bu durumun uzun vadeli bir etkisi olmamaktadır (Gouthier ve Rhein, 2011). Bu gurur türü performansa bağlıdır. Çalışanın başarıyı nasıl değerlendirdiği ön plana çıkar. Yapılan bu değerlendirmede çalışanın kendi başarılarının yanında çalışanın başarıyı getirdiğini düşündüğü kişilik, yetenek veya çaba gibi içsel nedenlerin etkisi söz konusudur. Bu tür başarıyı sağlayan etkenlere içsel atıf demektedir. Çalışanlar kendilerinin katkı sunduğu örgütsel başarı durumlarından da gurur duyabilmektedir. Bu tür durumlarda ise gurur duyma olgusu dışsal atıf olarak isimlendirilmektedir (Weiner, 1985).

1.6.2. Tutum Temelli Örgütsel Gurur (Attitudinal Organizational Pride): Bu gurur türü tek bir olaya bağlı değildir. Çalışanın örgüte ilişkin sahip olduğu algıya bağlı olarak sahip olduğu bilişsel ve kalıcı bir tutum vardır. Çalışanın örgüte beslediği yoğun beğeni üzerine temellenir. Daha genel ve sağlam bir yapıdadır (Gouthier ve Rhein, 2011).

Duygular ve tutumlar birbiriyle ilişkilidir. Duygular, tutum ve davranışların alt düzey sonuçlarından biridir. Yani tutumlar duygu sonrası tepkilerdir (Elfenbein, 2007). Duygular, büyük miktarda nörofizyolojik kaynağın aktivasyonu nedeniyle geçicidir, tutumlar daha kalıcıdır. Tutumlar, bir bireyi belirli duygulara yetkin hale getirebilse bile istikrardaki farklılık ayırt edici bir özelliktir (Atkins, 2017). Örgütsel gurur her iki unsuru da içermektedir. Hem örgütsel özdeşleşmenin istikrarlı doğasını

hem de durumlara özgü anlık gelişen niteliklerini yansıttığını söylemek mümkündür (Appleberg, 2005). Örgütsel gurur nispeten kısa süreli bir duygu olsa bile, çalışanın aynı örgütte kalması durumunda, sıklıkla tekrarlanan duygusal gurur deneyimlerinin bir sonucu olarak uzun bir etkisi vardır (Gouthier ve Rhein, 2011).

1.7. Örgütsel Gururun Yapısı

Masterson (2016), örgütsel gururun yapısı ile ilgili bir model oluşturmuştur. Kişinin örgütü nasıl kavramsallaştırdığına bağlı olarak yapının;

1) Bir varlık olarak (örgütümle gurur duyuyorum) (entity)
2) Üyeleri açısından (örgütümün çalışanlarıyla gurur duyuyorum) (member)
3) Kişinin üyeliği (örgütümde bir çalışan olmaktan gurur duyuyorum) (affiliation), bakımından şekillendiği görülmektedir.

Yapının içeriğine daha derinlemesine bakıldığı zaman, örgütüyle gurur duymanın ne anlama geldiğinin merkezinde üç boyut olduğu görülmüştür. Bu boyutlar aşağıda açıklanmaktadır (Masterson 2016; Masterson, Liden ve Kluemper, 2017).

1.7.1. Başkalarını Etkilemek (Engage Others): Örgütsel gurur, başkalarına örgütün yaptığı güzel şeylerden bahsederek bilgi verme arzusunu içerir. Bu etkileşim iki şekilde olmaktadır. Birincisi dışarıda olanlara örneğin müşterilere, aileye veya arkadaşlara kısacası kuruluş dışındaki kişilere örgüt hakkında bilgi vermektir. İkincisi ise meslektaşları ile gurur duyduklarını paylaşmaktır. Çalışanlar, örgütleriyle ne zaman ve hangi koşullarda gurur duyduklarını başkalarının bilmesini istemeleridir.

1.7.2. En İyi Olma (Being The Best): Örgütü en iyi olarak tanımlamayı içerir. Çalışanların örgütlerini rakiplerinden daha üstün ya da bir numara olarak nitelendirmeleridir. Örgütün en iyi olmasının yanı sıra örgütün çalışanlarının da alanında en iyisi olması ve rakip örgütlerde çalışanlardan daha iyi olması yer alır. Bu kavramın, sosyal statü ve sosyal olarak değerli olmayı vurgulayan mevcut gurur kavramsallaştırmaları ile uyumlu olduğu görülmüştür (Blader ve Tyler, 2009; Mascolo ve Fischer, 1995).

1.7.3. Fark Yaratma (Making a Difference): Örgüt önemli bir değer yaratarak fark yaratmalıdır. Bu fark yaratma sadece çalışanlar açısından fark yaratmak değil müşterilerin, topluluk elemanlarının yaşamlarında bir fark yaratmayı kapsar. Çalışanlar örgütleriyle gurur duyarken geniş kapsamda değer yarattığının farkına varırlar. Bu geniş kapsam müşterilere stratejik rehberlik sağlamaktan, etik açıdan doğru olanı yapmasına ve toplulukta gönüllü işler yapmaya kadar uzanmaktadır. Kısaca fark yaratmak, bir ürün veya bir şekilde başkaları için anlamlı olan bir hizmet sunan örgüt fikridir.

1.8. Örgütsel Gururun Öncülleri

Kişinin özellikleri, işin özellikleri, örgütün özellikleri ve rol durumu örgütsel gururun öncülleridir. Bu kavramlar aşağıda açıklanmaktadır:

1.8.1. Kişisel Özellikler: Yapılan çalışmalar sonucunda birkaç kişisel özelliğin örgütsel gururla ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Gurur duygusu, yeterlik ve yetenekle ilişkili kavramdır. Yeterlik ve yetenek gururun öncülleridir. Kendine güvenen bireyler başarılı olmak için daha fazla çaba gösterirler. Yetenekli kişiler diğer insanlarla kıyaslandığı zaman daha fazla övgü almaya meyilli olup sosyal karşılaştırma düzeylerini yükseltir. Cinsiyet ve örgütsel görev süresi değişkenlerinin örgütsel gurur üzerinde potansiyel olarak etkisinin olabileceği kabul edilmekte ve ele alınmaktadır (Appleberg, 2005).

1.8.2. İşin Özellikleri: Gurur sadece bir görevi yerine getirmenin başarısıyla ortaya çıkmaz. İşin karmaşık olduğuna inanılması ve orta veya yüksek derecede zor olarak değerlendirilmesi çalışanın gurur duygusunu etkilemektedir (Alessandri ve Lewis, 1996).

1.8.3. Örgütsel Özellikler: Çalışanın ailesinin, arkadaşlarının örgüt hakkında olumsuz şeyler söylemesi çalışanın örgütüne karşı bağlılığını ve gururunu azaltacaktır. Olumlu örgütsel imaj gururun öncülleri arasında yer almaktadır. Olumlu örgütsel itibar da örgütsel gururun öncülleri arasındadır. Çünkü örgütsel itibar örgüt dışındakilerin görüşleri sunulmakta ve sosyal karşılaştırmada potansiyel bir göreve sahip olmaktadır

(Appleberg, 2005). Çalışanlar için uygun çalışma koşulları ve örgütün dış itibarı örgütsel gururun öncülü olabilir.

1.8.4. Grup-lider İlişkileri: Webster, Duvall, Gaines ve Smith (2003) övgüler belirtmenin gururun artması için en iyi yöntemlerden biri olabileceği görüşündedir. Bireyin performans algısının övgüyle arttığı görülmektedir. Üst düzey yönetici desteği ve övülen kişi olmak yüksek seviyede gurura yol açar.

1.9. Örgütsel Gururun Sonuçları

Örgütsel gurur kişi ve örgüt açısından birçok sonuca yol açmaktadır. Bir kişinin şirketine veya örgütüne yönelik hissettiği gururun, yalnızca çalışanların kendilerini iyi hissetmeleri sağlamakla kalmadığı, işverenlerini, kuruluş içindeki iş arkadaşlarıyla ve kuruluş dışındaki paydaşlarıyla etkileşim biçimlerini de şekillendirmektedir. Çalışanlar örgütleriyle gurur duyduklarında, yaptıkları işe daha bağlı, örgüte daha sadık ve yüksek düzeyde performans göstermeye daha istekli olmaktadırlar (Demir, 2020). Çalışanların gururu, örgüt dışından başkaları tarafından fark edilebilir. Bu durumda güçlenen örgüt iktidarı, çalışanların bir işveren olarak kuruma artan ilgileri veya daha fazla müşteri sadakati gibi faydalarla sonuçlanabilmektedir (Masterson, Liden ve Kluemper, 2017).

Appleberg (2005) örgütsel gururun birtakım sonuçlar/çıktılar oluşturabileceğini belirtmiştir. Bu çıktılar aşağıda açıklanmaktadır.

1.9.1. Resmi Rol Davranışları ve Rol Fazlası Davranışlarına Olumlu Etki: Örgütsel gurur çalışanların resmi rollerine ilişkin performansları üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirtilmektedir. Örgütsel vatandaşlık gibi rol fazlası davranışların sergilemesinde olumlu etkiye neden olabilmektedir.

1.9.2. Müşteri Memnuniyeti: Olumlu çalışan davranışlarının bir sonucu olarak meydana gelen müşteri memnuniyetinin gurur duymanın dolaylı bir sonucu olabileceği belirtilmektedir. Örgütler, çalışanları için örgütsel gurur yaratan ve besleyen ortamlar yaratabilirse, potansiyel olarak bireyin işini daha yüksek bir düzeyde gerçekleştirme kapasitesini artırırlar. Birey, örgütün diğer üyeleriyle iletişim

halinde oldukça, olumlu duyguların aktarım potansiyeli artar. Bu bireyler müşterilerle etkileşime girdikçe müşterilerin olumlu duyguyu algılayıp memnun hissetmelerini sağlayacak şekilde yorumlamaları olası durumuna gelir.

1.9.3. Kurumda Kalma veya Ayrılma Niyetinin Azalması: Çalışanın bir kuruluşta kalma niyeti, birçok faktör tarafından belirlenir. Örgütsel gurur güzeyi ne kadar yüksek olursa, örgüt elemanının kuruluşta kalma olasılığı o kadar yüksek olur (Helm, 2013; Kraemer ve Gouthier, 2014). Örgütsel gururun örgütsel özdeşleşmenin yüksek olduğu durumlarda daha yoğun olarak var olduğu düşünüldüğünde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılığı güçlendireceği ve işten ayrılmaları azaltabileceği belirtilmektedir.

Katzenbach (2003) örgütsel gururun, çalışanları yüksek bir ücretten daha çok örgüte dahil olmaya motive ettiğini belirtmektedir. Örgüte karşı duyulan gurur, çalışanların örgüte karşı hissettikleri sorumluluğa ve yüksek bir performans düzeyine katkıda bulunmaktadır. Örgütsel gururun örgüt için birçok olumlu sonuçlara neden olduğunu söyleyebilir.

1.10. Üniversitelerde Örgütsel Gurur

Üniversitelerde öğretim elemanlarının örgütsel gurura sahip olmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Köklü bir geçmişe ve güçlü bir itibarı olan üniversitelerde örgütsel gururun yaşanmasının olası olduğu söylenebilir. Rekabetin arttığı üniversitelerde başarı oldukça önemsenmektedir ve uluslararası sıralamada iyi bir yere gelmek isteyen üniversitelerin çabalarının gün geçtikçe arttığı görülmektedir. Brosi vd. (2017), üniversite çalışanlarında örgütsel gururun duygusal bağlılık yoluyla proaktif davranışları olumlu etkilediğini tespit etmişlerdir. Widyanti vd. (2020), ise örgütsel gururun çalışanlar için güçlü bir içsel motivasyon unsuru olmasının yanı sıra çalışanların ayrılma niyetleri üzerinde olumsuz etkisi olduğu belirtilmiştir.

2. ÖRGÜTSEL GURUR İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

2.1. Örgütsel Gurur ile İlgili Türkiye'de Yürütülen Çalışmalar

Yurt içinde örgütsel gurur konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde 5 adet çalışma olduğu görülmüştür. Eğitim, turizm ve yönetim sektöründe yapılan bu çalışmalar aşağıda özetlenmektedir.

Ak ve Demir (2022), örgütsel gurur ve duygusal tükenmişlik, sinizm ve kurumsal itibar arasındaki ilişkileri ve bu ilişkiler üzerinde kurumsal itibarın aracılık etkisini incelemek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemi Türkiye genelinden seçilmiş 513 öğretmendir. Çalışma bulgularına göre, öğretmenlerin örgütsel gurur algıları ile duygusal tükenmişlikleri ve örgütsel sinizm algıları arasında; kurumsal itibar algılamaları ile duygusal tükenmişlikleri ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel gurur algılamaları ve kurumsal itibar algılamaları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunurken, örgütsel gurur algılamaları ile duygusal tükenmişlikleri arasında negatif ilişkide kurumsal itibarın aracılık etkisi bulunmuştur. Örgütsel gurur algılamaları ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkide de kurumsal itibarın aracılık etkisi olduğu kanıtlanmıştır.

Demir (2022), Ankara'da bulunan Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve Hacettepe Üniversitesi'nin Eğitim ve Mühendislik Fakültelerindeki öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel gururlarının belirlenmesi ve kurumsal aidiyetleri ile ilişkinin sınanması amacıyla bu çalışmayı yapmıştır. Çalışma açımlayıcı sıralı desen ile yürütülmüştür. Çalışmanın nicel bölümünde ilişkisel tarama modeli, nitel bölümünde olgubilim deseni kullanılmıştır. Çalışmanın nicel örneklemini 395, nitel örneklemini ise 20 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Veriler Örgütsel Gurur Ölçeği, Kurumsal Aidiyet Ölçeği, Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet Görüşme Formu kullanılarak toplanmıştır. Çalışmanın bulgularında nicel verilere göre öğretim elemanlarının örgütsel gurur ve kurumsal aidiyetlerinin cinsiyet ve lisansüstü düzeyde mezun olunan üniversiteye göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Unvan, fakülte, üniversite, lisans düzeyinde mezun olunan üniversite ve görev yapılan üniversitede geçirilen süre değişkenlerinde ise öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının ve kurumsal aidiyetlerinin anlamlı

olarak farklılaştığı görülmüştür. Öğretim elemanlarının örgütsel gururları ile kurumsal aidiyetleri arasında pozitif yönlü yüksek bir ilişki vardır. Nitel analiz sonuçlarına göre öğretim elemanlarının büyük çoğunluğu üniversiteleri ile gurur duymaktadır.

Durmaz ve Arda (2021), uluslararası literatür çerçevesinde örgütsel gururun kavramsal ve kuramsal çerçevesi incelenerek; örgütsel gururun oluşmasına katkı sağlayan bireysel ve örgütsel öncüllerin ortaya konulması ve uluslararası alanyazında örgütsel gurur ile ilgili yapılmış çalışmaların analizi yöntemi ile ele alınması amaçlamaktadır. Çalışmada 2010-2020 yılları arasında literatürde yayınlanmış 25 uluslararası makale incelenmiştir. Bulgulara göre örneklemde yer alan katılımcıların; kâr amacı olmayan işletme yönetici ve işgörenleri, fabrika iş görenleri, akademisyenler, lisans ve yüksek lisans öğrencileri, çeşitli sektörlerdeki (petrokimya, enerji, sanayi, ilaç, metal-mühendislik, perakende, hizmet, bilgi teknolojisi, imalat, reklam-satış, banka, otel) işgörenlerinden oluştuğu görülmektedir. Kullanılan yönteme bakıldığında nicel çalışma yöntemlerinin %80 oranında, karma çalışma yönteminin %12 ve nitel çalışma yönteminin ise %8 oranında kullanıldığı gözlemlenmiştir. Örgütsel gururun öncülleri arasında; kurumsal sosyal sorumluluk, algılanan kişisel ve örgütsel bürokrasi, dönüşümcü liderlik, örgütsel adalet, örgütsel ahlak, örgütsel sinizm, iş talepleri ve iş kaynakları gibi kavramların incelendiği görülmüştür. Sonuç değişkeni olarak; örgütsel vatandaşlık davranışı, işgören yaratıcılığı, örgütsel özdeşleşme, performans, iş tatmini, işten ayrılma niyeti ve işgörenin çevre yanlısı davranışlarının ele alındığı görülmüştür.

Çelebi (2020), öğretmenlerin örgütlerinde yaşadıkları gurur duygusunun yaratıcılık üzerinde etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın amacı özel okul öğretmenlerinde örgütsel gururun yaratıcılık üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmanın örneklemi Samsun ilinde özel okulda çalışan 276 öğretmendir. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Ankette demografik bilgiler ve duygusal gurur, tutumsal gurur ve yaratıcılık değişkenlerini içeren ifadeler yer almaktadır. Bulgular kısmında katılımcıların sosyodemografik yapısı, ölçeğin uygunluk, geçerlik ve güvenirlik analizleri, korelasyon analizleri ve hipotez testi için regresyon analizleri kullanılmıştır. Değişkenler arasında ilişki belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda değişkenler arasında 0.01 düzeyinde anlamlı, karşılıklı ve pozitif yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Duygusal gurur ile tutumsal gurur arasında 0.552;

duygusal gurur ve yaratıcılık arasında 0.365 ve tutumsal gurur ile yaratıcılık arasında 0.503 düzeyinde ilişki bulunmuştur. Değişkenler birbirlerini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedirler.

Turizm alanında yapılan Dalgıç ve Türkoğlu'nun çalışmasında çalışmanın amacı, müşteri kaynaklı sosyal stresin çalışanların yaratıcılıklarına, iş birliklerine ve örgütsel gurur algılarına etkisini ortaya koymaktadır. Çalışmanın örneklemi Antalya'da yer faaliyet gösteren 434 otel çalışanıdır. Analiz sonuçlarında, müşteri kaynaklı sosyal stresin çalışan yaratıcılığı ve iş birliği üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Müşteri kaynaklı sosyal stresin örgütsel gurur üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu diğer bir bulgudur. Ayrıca çalışanların yaratıcılığının örgütsel gurur ($r=0.256$; $p<0.01$) ile anlamlı ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Örgütsel gurur ve iş birliği ($r=0.187$; $p<0.01$) arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Müşterilerden kaynaklı sosyal stresin otel çalışanlarının örgütsel gururlarını olumsuz yönde etkileyeceği bu çalışmada sonuçlanmıştır.

Örgütsel gurur ile ilgili yurt içindeki çalışmalar incelendiğinde çok az sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiği zaman eğitim ve turizm alanında alanyazına katkı sağlamaktadır. Örgütsel gurur ile yaratıcılık değişkeni arasında anlamlı ilişki bulunurken, iş birliği değişkeni arasında anlamlı olmayan ilişki bulunmuştur. Bu durum turizm alanında gururun farklı değişkenlerle çalışılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Diğer bir çalışmada öğretmenlerin örgütsel gurur algılamaları ile duygusal tükenmişlikleri ve örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu durum öğretmenlerin çalıştığı kurumlara duydukları gurur hissi yükseldikçe duygusal tükenmişlikleri ve kurumlarına karşı hissettikleri olumsuz duygular azalmaktadır. Örgütsel gurur algılamaları ile kurumsal itibar (prestij) algılamaları arasında anlamlı ve pozitif ilişki çıkmıştır. Yani örgütsel gurur algılamaları arttıkça kurumsal itibar algılamaları da artmaktadır. Duygusal gururun tutumsal gurur ve yaratıcılık üzerinde, tutumsal gururun da yaratıcılık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı etkileri olduğu bulunmuştur. Yaratıcı öğrenciler yetiştirebilmek için yaratıcılık boyutunu kullanan öğretmenlerin gurur duyguları ve gurura dair örgütsel tutumları etkilenmektedir.

2.2. Örgütsel Gurur ile İlgili Dünya'da Yürütülen Çalışmalar

Yurt dışında örgütsel gurur üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde bu çalışmaların eğitim, organizasyon ve yönetim, sağlık, turizm ve konaklama, çevre-hizmet, iletişim, endüstri ve petrokimya, reklam-satış, imalat-sanayi, bilgi teknolojisi, mühendislik, ilaç-sanayi, pazarlama, yiyecek-içecek ve enerji sektöründe olduğu görülmüştür. Örgütsel gurura ilişkin yurt dışında yapılan çalışmalar şu şekilde özetlenmiştir;

Anh ve Tri (2022), Ho Chi Minh şehrinde hizmet sektöründe çalışanların iş-yaşam dengesinin iş tatmini, örgütsel gurur ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini hizmet sektöründe çalışan 300 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, iş-yaşam dengesinin çalışanların örgütsel gururunu, iş tatminini ve örgütsel bağlılığını etkilediğini göstermektedir.

Blaique, Ismail, Ketrechian, ve Resource (2022), vizyoner liderlik ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkiye örgütsel güven ve örgütsel gururun nasıl aracılık ettiğini incelemek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemini Lübnan'da bulunan 144 işçi oluşturmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre vizyoner liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında örgütsel güven ve örgütsel gururun sıralı bir ara buluculuğunu belirlerken, vizyoner liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Coelho, Marques ve Santos, (2022), yeşil parlaklık algıları ve kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla yazılmıştır. Çalışmada örgütsel gurur, olumsuz duygular ve duygusal bağlılık değişkenleri kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemi, farklı sektörlerde bulunan 398 çalışandır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Nicel bir çalışma yürütülmüştür. Nedensel-kesitsel çalışma modeli kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre, çalışanların yeşil parlatma algılarının kariyer tatminleri, örgütsel gurur ve duygusallık ile olumsuz ilişkili olduğunu göstermektedir. Yeşil parlatmanın doğası gereği ahlaksız bir olay olduğu şeklinde değerlendirme yapılmıştır.

Fotovar, Mohebi ve Zandi (2022), hemşirelerin sorumlu liderlik ve bakım davranışlarının arasındaki ilişkiyi örgütsel gururun rolü ile incelemek ve bakım davranışının geliştirilmesinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi amacıyla bu

çalışmayı yapmışlardır. Korelasyon araştırmasıyla yürütülen bu çalışmanın örneklemi İran'da Hemedan Besat Hastanesinde görev yapan 240 hemşiredir. Veri toplama aracı olarak sorumlu liderlik anketi, örgütsel gurur ve hemşirelerin bakım davranışlarını içeren anket kullanılmıştır. Verilerin analizi için Pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Bulgulara göre, sorumlu liderlik ile örgütsel gurur arasındaki ilişki pozitif ve anlamlıdır. Örgütsel gurur ile önemseme davranışları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, örgütsel gururun önem verme davranışı üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmuştur. Son olarak, sorumlu liderliğin hemşirelerin bakım davranışları üzerindeki örgütsel gurur aracılığıyla doğrudan etkisi anlamlıdır.

Ghasempour ve Seifi (2022), iş motivasyonunun aracılık rolünü göz önünde bulundurarak, örgütsel gururun yaratıcı iş davranışlarının ortaya çıkması üzerindeki etkisini çalışmak amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemi İlam Güç Dağıtım Şirketi'nde çalışan 217 kişidir. Veriler anket yardımıyla toplanmıştır. Verilerin analizi için yapısal eşitlik modellemesi ve Smart PLS yazılımı tercih edilmiştir. Çalışmanın bulguları ise, örgütsel gururun yaratıcı iş davranışlarının ortaya çıkması ve İş Motivasyonu üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğu ve son olarak, örgütsel gurur ile yaratıcı iş davranışları arasındaki ilişkide İş Motivasyonunun pozitif bir etki ile anlamlı bir aracılık rolü oynadığı bulunmuştur.

Gorbandi, Jamali ve Rezai (2022), örgütsel gururun aracılık rolüne vurgu yaparak dönüşümcü liderliğin refah üzerinde etkisini çalışmak amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemi Busehr ili Eğitim Genel Müdürlüğü'nde görev yapan 250 çalışandır. Çalışmada kullanılan veri toplama araçları Arian Bass ve Olivier (2000), Shokoofai Soleimani vd. (2015) tarafından hazırlanan ölçektir. Veriler Smart PLS yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, dönüşümcü liderliğin refah ve bileşenlerinin her biri, olumlu duygular, ilişkiler, anlam ve çalışan gelişimi üzerinde bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Dönüşümsel ve bileşenleri yöneticiler arasında ne kadar fazlaysa çalışan refahı da o kadar fazladır. Dönüşümcü liderliğin örgütsel onur ve bileşenlerinin her biri, çalışanların tutum, davranış ve duyguları üzerinde bir etkisi olduğu bulunmuştur. Bu durum da dönüşümcü ve bileşenleri yöneticiler arasında ne kadar fazlaysa, çalışanların örgütsel gurur o kadar fazla demektir.

Imam (2022), etik liderlik ve yönetici tarafından yönlendirilen sapma ve altında yatan psikolojik mekanizmanın ele alınan ilişkisini incelemek amacıyla bu çalışmayı hazırlamıştır. Çalışmanın örneklemini konaklama endüstrisinde çalışan 323 çalışan ve 194 denetçi oluşturmaktadır. Çalışma bulgularına göre, etik liderlerin astlarının gururunu artırdığını ve yönetici tarafından yönlendirilen sapmayı azalttığını göstermektedir. Başka bir bulgu ise bir organizasyondaki yüksek düzeyde bir belirsizliğin, liderlerinin etik olduğuna bakılmaksızın takipçilerin gururunu azalttığını göstermiştir.

Kim ve Youn (2022), turizm alanında yapılan ve Çin'de yazılan bu çalışma kurumsal sosyal sorumluluğun (KSS), örgütsel vatandaşlık (OCB) üzerindeki etkisini bulmak ve alanyazındaki birbirleriyle çelişen bulgulara cevap vermesi amacıyla yazılmıştır. KSS algısının, çalışanların iş doyumunu, örgütsel vatandaşlığını ve örgütsel gururunu birbirine bağlayan M-R modeli kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Guangzhou'da 363 otel çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmada 7'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre hem çalışanlar hem de müşteriler için KSS uygulamalarının örgütsel gururu olumlu yönde etkilediği görülmüştür. KSS, iş doyumu ve örgütsel gurur ile birlikte çalışanların OCB'sini etkilemektedir.

Okeke, Olachukwu ve Oparaji (2022), devlet ortaokullarında öğretmenlerin iş etkinliği ile ilişkili olarak örgütsel gururun araştırılması amacıyla bu çalışma hazırlanmıştır. Çalışmanın örneklemi Imo Eyaletinde görev yapan 3284 öğretmendir. Veriler 15 maddelik yapılandırılmış anket ile toplanmıştır. Anket iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda örgütsel gurur, ikinci kısımda ise örgütsel gururun öğretmenlerin iş etkinliği üzerindeki etkisi ile ilgili ifadeler yer almıştır. Verilerin analizi için bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, Imo eyaletindeki öğretmenler arasında örgütsel gurur bulunmamaktadır.

Rahmad (2022), iş yoluyla önemli etkiye sahip olma arzusu ile çalışan bağlılığı, örgütsel gurur, örgütsel kimlik ve iç iletişim arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla bu çalışmayı yapmıştır. Çalışmanın örneklemini 515 çalışan oluşturmaktadır. Veriler anket ile toplanmıştır. Çalışma bulgularına göre, iş yoluyla önemli etkiye sahip olma arzusunun çalışan bağlılığı, örgütsel gurur, örgütsel kimlik ve iç iletişim üzerinde olumlu ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Amir, Iqbal ve Shaukat (2021), Pakistan imalat sektöründe Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) katılımının değişimi ve reklamdan hoşlanmanın, mesaj güvenilirliği, kurum kültürünün iş tatminini ve örgütsel gurur üzerindeki etkisini belirtmek amacıyla bu çalışmayı yapmışlardır. Sanayide imalat üzerine çalışan 298 kişi bu çalışmanın örneklemidir. Veriler beşli Likert ölçeği ile toplanmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi kullanılmış ve sonuçla için SPSS ve AMOS programı kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre, reklamlardan hoşlanmanın örgütsel gurur ve iş tatmini ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermiştir. Mesaj güvenirliği ise iş tatminini etkiler fakat örgütsel gurur ile önemsiz bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Hinds (2021), örgütsel gurur ve teşvik teorilerinin ışığında, teşvik ve gönüllü işten ayrılma arasındaki örgütsel gururun düzenleyici etkisini ve içsel teşviklerin örgütsel gurur ve gönüllü işten ayrılma üzerindeki etkisi gözlemlemek amacıyla çalışmaya başlanmıştır. Nedensel korelasyon modeli kullanılıp nicel çalışma yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemini Amerika'nın kuzeydoğu bölgesinde çağrı merkezinde çalışan 95 kişi oluşturmaktadır. Çalışanların örgütsel gurur düzeyleri ve içsel teşvikleri hakkında bilgi toplamak için 19 sorudan oluşan 3 bileşenli bir anket kullanılmıştır. Analiz için korelasyonel ve sıralı regresyon analizleri SPSS yardımıyla yapılmıştır. Çalışma bulguları içsel teşviklerin ciro ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ve içsel teşviklerin, örgütsel gururla güçlü ve pozitif ilişki olduğudur. Çağrı merkezlerinde çalışanların içsel teşvikler aldıklarında örgütleriyle daha fazla gurur duyduklarını ve örgütlerinden istifa etme olasılıklarının daha düşük olduğu analizler sonucunda doğrulanmıştır.

Jolly, Sturm ve Williams (2021), çalışanların saha çalışmalarını, örgütlerin erdemliliğini, görev performanslarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını etkileyen örgüte karşı örgütsel gurur düzeyleri çalışmak amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışma iki aşamada gerçekleşmiş ve iki gruba uygulanmıştır. İlk çalışmada Kuzeydoğu ABD Üniversitesinde 53 lisans öğrencisiyle ön test yapılmıştır. Deneysel çalışma yöntemi kullanılmıştır. Ölçme aracı olarak Örgütsel Erdemlilik Ölçeği kullanılmıştır. Ön test sonrasında ölçeğin kullanılabilir olduğuna karar verilmiştir. Amazon'un Mechanical Turk aracılığıyla 579 katılımcı bulunmuştur ve işe alınmıştır. Katılımcılara Örgütsel Gurur Ölçeği uygulanmıştır. Çalışmanın

bulgularında örgütsel erdemliliğin ve örgütsel yeterliliğin örgütsel gururlar pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur.

Allil, Durrah, Gharib ve Hannawi (2020), petrokimya şirketlerinde örgütsel gururun duygusal ve tutumsal yönünün yaratıcılık üzerindeki etkisini çalışmak amacıyla bu çalışmayı yapmışlardır. Çalışmada deneysel model kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Umman'da yer alan beş büyük petrokimya kuruluşunda çalışan 278 kişi oluşturmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, tutumsal gururun işgören yaratıcılığı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Ayrıca duygusal gururun işgören yaratıcılığı üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

Baruki, Irhamni, Ratna ve Widyanti (2020), Endonezya'da özel üniversitelerin çalışanları arasında örgütsel adalet ve örgütsel gurur ile iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Çalışmanın örneklemini Kalimantan ve Batı Java bölgesinde yer alan iki özel üniversitedeki toplam 200 katılımcı oluşturmaktadır. Ankete verilen yanıtlar yapısal eşitlik modeli yöntemiyle analiz edilmiştir. Çalışma bulgularına göre, örgütsel adalet ve örgütsel gurur iş performansı ve iş tatmini üzerinde olumlu etkiye sahipken, iş performansı da iş tatmini üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Gouthier, Hammerschmidt, Kraemer ve Weiger (2020)' e göre; önceki çalışmalar, örgütsel gururun, müşteri odaklı davranışları geliştirdiğini gösterse de aradaki ilişkinin asıl sebeplerini tam olarak belirtmedikleri için literatürde bir boşluk kalmıştır. Çalışmacılar müşteri odaklı davranışların yalnızca örgütsel gurur seviyelerine değil, örgütsel gururun değişiminin yönüne ve hızına da bağlı olduğunu öne süren bir teori oluşturmuşlardır ve bu teoriyi kanıtlamak amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemini Almanya'da çeşitli endüstrilerde çalışan, liderlik sorumluluğu olmayan ve müşterilerle sürekli iletişim halinde bulunan toplam 319 kişi oluşturmaktadır. Çalışma bulgularına göre, örgütsel gurur içsel motivasyon ve öz yeterlilik üzerinde etkilidir. Öz yeterlilik ve içsel motivasyon müşteri odaklı davranış üzerinde etkilidir. Müşteri odaklı davranış, örgütsel başarıyı olumlu olarak etkilerken; müşteri odaklı davranış aynı zamanda iş tatminini de etkilemektedir.

Handoyo, Nadatien, ve Pudjirahardjo (2020), öğretim görevlilerinde örgütsel vatandaşlık davranışının örgütsel gurur üzerindeki etkisini kanıtlamak amacıyla bir

çalışma hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemini 102 öğretim görevlisi oluşturmaktadır. Verilerin analizi için doğrusal regresyon testi kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel vatandaşlığın, örgütsel gururu etkilediği kanıtlanmıştır. Örgütsel vatandaşlık ne kadar artarsa örgütsel gururun da o denli artacağı söylenmiştir.

Isfahani, Safari ve Seyedpour (2020), örgütsel gururun formülasyonunu bulmak amacıyla bu çalışmayı yapmışlardır. Endüstri alanında yapılan çalışma Ulusal İran Petrol Şirketlerinde gerçekleşmiştir. Çalışmanın örneklemini petrol şirketinde çalışan 19 kişi oluşturmaktadır. Nitel çalışma bulgularının değerlendirilmesi için de 381 katılımcı çalışmaya dahil edilmiştir. Sonuçların hesaplanmasında yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel gururun öncülleri, merkezi fenomen, bağlamsal faktörler ve aracı koşullar olarak sıralanmaktadır. Örgütsel gurur çerçevesinde şekillenen stratejiler örgüt hakkında olumlu görüşler, örgütün dışında kalan unsurlar hakkında olumlu görüşler, iş gayreti, çalışanların ve ailelerin işletmeye karşı olumlu ve olumsuz düşünceleri, işletmenin değerlerine bağlılığı olarak sıralanmaktadır. Nitel çalışmanın çıktıları nicel çalışma tarafından desteklenmiştir.

Iqbal, Farrukh ve Raza (2020), otel çalışanlarının kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin algılarının, çevre yanlısı davranışı üzerindeki etkisi çalışmak ve örgütsel gurur ve çalışan bağlılığının rollerini incelemek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemini Pakistan'da yer alan lüks otellerin 400 çalışanı oluşturmaktadır. Çalışanlara 10 maddelik Likert Tipi Ölçek uygulanmıştır. Geri gönderilen ve hatasız anket sayısı 336'dır. Bulgulara bakıldığında kurumsal sosyal sorumluluğun, çevre yanlısı davranışı doğrudan etkilediği gözlemlenmiştir. Örgütsel gurur da bu etkiyi doğrulamaktadır.

Agunis, Ng ve Yam (2019), kurumsal sosyal sorumluluğun sosyo-duygusal mikro temellerini incelemek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemi başlangıçta 210 tam zamanlı çalışandır. Çalışmaya sonrasında yönetici dışında çalışan 271 kişi örnekleme katılmıştır. Çalışma bulgularına göre, örgütsel gurur ve kurumsal sosyal sorumluluk pozitif yönde ilişkilidir. Örgütsel gurur, örgütsel gömülmüşlük ile pozitif yönde ilişkilidir. İş devir hızının düşük olması örgütsel gömülmüşlük düzeyinin yüksek olmasıyla ilişkilidir. Kurumsal sosyal sorumluluğun

iş devir hızının düşük düzeyde olması ile ilişkisinde örgütsel gurur ve örgütsel gömülmüşlüğün aracılık rolü bulunmaktadır.

Allas ve Bahron (2019), Malezya'da bulunan polis memurları arasındaki refah ve örgütsel gururu incelemek, ayrıca örgütsel gurur ile alakalı olan 30 çalışmanın eleştirel bir incelemesini yapmak amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemini farklı kademelerde bulunan 100 polis memuru oluşturmaktadır. Katılımcıların görüşlerini elde etmek için anket kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre, örgütsel gururun dört farklı yapısı tanımlanmıştır: İçe dönük gurur, dolaylı gurur, bulaşıcı gurur ve göze çarpan gurur. Gururla ilişkilendirilen diğer faktörler şunlardır; duygusal örgütsel gurur, tutumsal örgütsel gurur, müşteri hizmetlerine bağlılık ve yaratıcılık. Gururun, bireysel moral ve örgütsel performans ile pozitif olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Brands (2019), örgütsel gururun çalışanlar için işin deneyimlenen anlamlılığı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çalışmayı hazırlamıştır. Gıda fabrikasının farklı bölümlerinde iş başı yapan 12 kişi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Nitel çalışma yöntemi çerçevesinde mülakat tekniği kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre, örgütsel gururun işin deneyimlenen anlamlılığı üzerinde etkisi bulunmaktadır. İşin deneyimlenen anlamlılığı çalışanların örgütsel gururunu etkilemektedir. Orijinallik ve yeterliliğin işin deneyimlenen anlamlılığı üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

Chaudhary ve Durrah (2019), endüstriyel kuruluşlarda çalışanlar arasındaki örgütsel sinizmi belirlemek ve ölçmek; endüstriyel örgütlerde çalışanlar arasında örgütsel gururun derecesini belirlemek ve ölçmek; örgütsel sinizmin endüstriyel örgütlerde çalışanların örgütsel gururu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Deneysel bir model kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemi Umman'daki 9 sanayi kuruluşunun 350 idari personeli olmuştur. Çalışmanın bulgularına göre, duygusal sinizm ve davranışsal sinizmin duygusal gurur üzerinde anlamlı ve olumsuz bir etkisi olduğunu, bilişsel sinizmin ise duygusal gururu önemli ölçüde etkilemediği bulunmuştur. Duygusal sinizmin tutumsal gurur üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizmin ise tutumsal gurur üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Hameed, Islam, Khan, ve Sheikh (2019), bir firmanın dış paydaşlarına yönelik faaliyetlerinin ve çalışanlara yönelik çabalarının, çalışanlar üzerindeki etkisini incelemek ve kurumsal sosyal sorumluluk literatürünü geliştirmek amacıyla bu çalışmayı yapmışlardır. Örgütsel gurur yoluyla çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarını, örgütsel desteğin örgütsel gurur arasındaki düzenleyici rolü de incelenmek istenmiştir. Çalışmanın örneklemini Pakistan konaklama endüstrisinde çalışmakta olan yönetim dışında toplam 324 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, dışsal ve içsel kurumsal sosyal sorumluluk, örgütsel gururu etkilemektedir ve örgütsel desteğin düzenleyici rolü bulunmaktadır. Örgütsel gurur da çalışanların çevre yanlısı davranışlarını etkilemektedir ve sosyal sorumlulukla beraber çalışanların çevre yanlısı davranışları üzerindeki etkisinde aracılık rolü bulunmaktadır.

Handoyo, Nadatien, Probowati ve Pudjira (2019), UNUSA öğretim elemanlarının örgütsel gururu aracılığıyla NU'nun ortak değerinin etkisini kanıtlamak amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmada gözlemsel bir çalışma deseni kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemi 105 öğretim görevlisidir. Elde edilen veriler lineer regresyon testi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma bulgularına göre, NU'nun paylaşılan değerinin örgütsel gururu etkilediğini ve örgütsel gururu artırabileceğini kanıtlanmıştır. NU'nun ortak değeri ne kadar güçlüyse, UNUSA öğretim elemanlarının örgütsel gururu da o kadar yüksek olur.

Jia, John, Shahzadi ve Qadeer (2019), algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı üzerindeki etkisini, örgütsel gurur ve özdeşleşme arzusunun belirlenmesi amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemini hizmet sektöründeki firmalarda iş başı yapan 187 orta düzey yönetici oluşturmaktadır. Çalışma bulgularına göre, kurumsal sosyal sorumluluk, örgütsel vatandaşlık davranışı ile görev performansı üzerinde olumlu bir etkiye ve düzenleyicilik rolüne sahiptir. Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel gurur, kurumsal sosyal sorumluluğun örgütsel vatandaşlık davranışı ve görev performansı üzerindeki etkisinde aracılık rolü vardır.

Kusdi, Nilawati, Umar ve Zainul (2019), örgütsel gurur ve iş tatmini üzerinden iş yaşam dengesinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemini Malang şehrindeki beş yıldızlı ve dört yıldızlı otellerde çalışan üst düzey yöneticiler ve sürekli

çalışanlardan oluşan toplamda 209 katılımcı oluşturmaktadır. Nicel çalışma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır. Genelleştirilmiş yapılandırılmış bileşen analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın bulguları, iş yaşam dengesinin iş tatmini ve örgütsel gurur üzerinde hem anlamlı hem de pozitif etki olduğunu göstermektedir. Örgütsel gurur ve iş tatmini de örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu ve önemli ölçüde etkilemektedir.

Park ve Shim (2019), iş ve yaşam dengesinin örgütsel gurur, iş tatmini ve performans üzerindeki etkisini çalışmak ve özerklik, lider desteği ve güvenden oluşan organizasyonel iklimin iş ve yaşam dengesini nasıl etkilediğini görmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini başlangıç ekibinde yer alan 151 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmanın analizi PLS yöntemiyle yapılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, süpervizör desteğinin, ekip iklimine olan güveninin iş ve yaşam dengesini olumlu etkilediği, ancak özerkliğin iş ve yaşam dengesi işe ilişkisi olduğu doğrulanmamıştır. İş-hayat dengesinin iş tatmini ve örgütsel gurur üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışma sonrasında, örgütsel gurur ve iş tatmininin iş ve yaşam dengesi işe takım performansı arasında ilişki olduğunu göstermektedir.

Brosi, Spörrle ve Welpe (2018), çalışanların çabalarındaki örgütsel gururun proaktivite üzerindeki yeteneklerine karşı paralel ve farklı etkilerini incelemek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışma Almanya'da bir üniversitede eğitim alanında yapılmıştır. Çalışmanın örneklemi bilimsel çalışmalar yapan 833 birey, bilimsel alan dışında çalışan 13 kişi ve 170 profesör olmak üzere toplam 1218 kişidir. Çalışmanın bulgularına göre, çalışanın kabiliyetinden oluşan örgütsel gurur ile çalışanın emeğinden oluşan örgütsel gururun duygusal örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisi bulunmaktadır. Bu örgütsel gururun proaktif kişilik üzerindeki etkisinde duygusal örgütsel bağlılığın aracılık rolü bulunmaktadır. Çalışanın kabiliyetinden oluşan örgütsel gururun proaktif kişilik üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır.

Chung ve Im (2018), çalışanların gönüllülüğü ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel gurur ve güvenin aracı etkilerini incelemek amacıyla bu çalışmayı yapmışlardır. Çalışmanın örneklemi Güney Kore'deki 267 tam zamanlı çalışandır. Nicel çalışma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre, çalışan isteğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinde

güvenin ve örgütsel gururun aracılık rolü bulunmaktadır. Gönüllülüğün, güven ve örgütsel gurur üzerindeki etkisinde örgütsel destek algısını düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Jung, Oo, ve Park (2018), kurumsal gururu, kurumsal sosyal sorumluluk algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi açıklamak, bu sebeplerin altında yatan sebepleri psikolojik mekanizma olarak incelemek ve düzenleyici etkileri iki bireysel farklılık değişkeni ile test etmek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemini Güney Kore'de imalat, bilgi teknolojisi, hizmet ve perakende sektöründe yer alan 210 çalışan oluşturmaktadır. Çalışanlardan veri toplamak için anket kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, kurumsal gururun kurumsal sosyal sorumluluk algısı ve örgütsel vatandaşlık ilişkisine aracılık ettiğini göstermiştir. Kolektivizm yönelimi kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel gurur ilişkisini güçlendirirken, kişi-organizasyon uyumu örgütsel vatandaşlık davranışı ve gurur ilişkisini güçlendirdiği bulunmuştur. Örgütsel gurur ve kurumsal sosyal sorumluluk arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kolektivizm yönelimi ile kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel gurur kavramlarının ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Luo, Tang ve Zhou (2018), çalışan tarafından algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal gurura etkisini öğrenmek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemini Çin'de çeşitli alanlardan 12 şirkette görev yapan toplam 296 çalışan ve yönetici oluşturmaktadır. Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel gurur ve kurumsal sosyal sorumluluk olumlu yönde bir ilişkilidir. Örgütsel gurur, duygusal bağlılık ve iş tatmini ile olumlu yönde ilişkilidir. Örgütsel gurur, kurumsal sosyal sorumluluğun duygusal bağlılık ve iş tatmini üzerinde aracılık rolü vardır.

Asgari (2017), distribütör şirketlerinde çalışanların performanslarında örgütsel gururun etkisini belirlemek amacıyla bu çalışmayı hazırlamıştır. Çalışmanın yöntemi betimsel ve ilişkiseldir. Çalışmanın örneklemi 850 Behpakhsh Corporation satıcısından oluşmaktadır. Veriler anket ile toplanmıştır. Verilerin analizi için doğrulayıcı faktör analizi, yol analizi ve t-testi gibi istatistiksel testler kullanılmış, bu işlemler LISREL ve SPSS üzerinden yapılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre işveren markasının incelenen beş boyutunun (ekonomik değer, gelişimsel değer, sosyal değer,

çeşitlilik değeri ve şöhret değeri) örgütsel gurur ile beraber satıcıların performansı üzerinde önemli ölçüde olumlu etkileri olduğunu göstermiştir.

Atkins (2017), örgütsel ve personel bürokrasinin, kamu ve kâr amacı gütmeyen sektörlerdeki yöneticilerin örgütsel gururu ve çalışma motivasyonu üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla bu çalışmayı yapmıştır. Çalışma ayrıca grupların bürokrasi algıları, örgütsel gurur ve iş motivasyonu açısından önemli ölçüde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yöneticilerin çoklu karşılaştırmalarını içermektedir. Yöneticilerin arasındaki farklılıkları keşfederek algılanan bürokrasi ve genel iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi de incelemektedir. Georgia ve Illinois'deki eyalet düzeyindeki kamu yöneticileri ve kâr amacı olmayan 1220 yönetici çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmanın bulguları, kâr amacı gütmeyen yöneticilerin genellikle kuruluşlarından daha fazla gurur duyduklarını ve kamu sektöründeki yöneticilerden daha motive olduklarını göstermektedir. Algılanan örgütsel bürokrasinin genellikle kamu ve kâr amacı olmayan yöneticilerin iş motivasyonu ve örgütsel gururunda bir azalma ile ilişkili olduğunu öne sürmüşlerdir. Algılanan personel bürokrasi, her iki sektörde de yöneticilerin örgütsel gururunu azaltırken, iş motivasyonu üzerinde yalnızca kâr amacı gütmeyen yöneticiler arasında önemli bir olumsuz etki bulunmuştur. Son olarak, algılanan kamu yöneticilerinin ve memurların örgütsel gurur üzerinde daha büyük bir olumsuz etkisi olduğunu göstermektedir.

Danaeei, Elahi, Frad ve Nouri (2017), örgütsel gururun inşasını inceleyerek boyutlarını tanımak ve örgütsel gururun tasarımını ortaya çıkarmak amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışma İran açık deniz petrol şirketinde yürütülmüştür. Karma çalışma deseni kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini farklı sektörde çalışan 30 kişi oluşturmaktadır. Bu çalışanlarla derinlemesine görüşme yapılarak nitel veriler elde edilmiştir. Daha sonra, görüşmeden elde edilen ankete göre İran açık deniz petrol şirketinin 130 çalışanı ile çalışılmıştır. Değişkenlerin geçerlik ve güvenirlik ölçülmesinde faktör analizi, içerik geçerliliği ve Cronbach alfa kullanılmıştır. Verilerin analizinde nitel veriler için kodlama işlemi, sabit karşılama yöntemi; nicel veriler için, korelasyon testi ve yol analizi kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre gururun organizasyona, iş bölümüne, işe, yöneticiye, meslektaşa ve müşteriye şan olmak üzere altı boyutu olduğu gösterilmiştir. Ayrıca davranışsal, duygusal ve tutumsal boyutlarının da bulunduğundan bahsedilmiştir. Gururun ölçümünü doğrulamak için

korelasyon uygulanmış ve test sonuçlarına göre, gururun örgütsel bağlılık (korelasyon katsayısı 0.311), iş tatmini (korelasyon katsayısı 0.353) ve örgütsel kimlik (korelasyon katsayısı 0.446) ile anlamlı pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ve örgütsel kayıtsızlık (korelasyon kat sayısı= -0.279) ile anlamlı negatif ilişkiye sahip olduğu gösterilmiştir. Yol analizinin bulguları, gururun sırasıyla örgütsel kimlik, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel kayıtsızlık üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Çalışma örgütsel gurur kavramında yapılan ilk nitel çalışmadır.

Parra ve Trapero (2017), cinsiyet ve kıdem değişkenlerini göz önünde bulundurarak, Y kuşağı ve X kuşağı arasında örgütsel gurur ve sadakatin benlik algısındaki farklılıkları karşılaştırmak amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Meksika'daki bir şirkette çalışan 432 kişi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Karşılaştırılan gruplar arasında ANOVA analizi yapılmıştır. Çalışma bulgularına göre, örgütsel bağlılıkta Y ve X kuşağı arasında kuşak farkı vardır. Erkek çalışanların örgütsel sadakat düzeyleri farklılık göstermektedir fakat diğer değişkenlerle bir farklılık ve ilişki bulunamamıştır.

Akremi, De Roeck ve Swaen (2016), sosyal kimlik ve işaret tutarlılığı teorisinden yararlanarak, algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların örgütsel kimliklerini nasıl ve hangi koşullar altında etkilediğini açıklamak amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın başlangıcında enerji bölümünde bulunan şirketin genel merkezinde çalışan 461 çalışana uygulanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde başlangıçta örnekleme alınan 461 katılımcıdan 206'sı çalışmaya katılmıştır. Çalışmanın son aşamasında ise ikinci aşamadaki 206 katılımcıdan 126 katılımcı çalışmaya katılmıştır. Böylece işletmede 10 yıldan fazla süredir çalışanlar yakından takip edilmiştir. Çalışma yöntemi olarak her biri 5 aylık aralıklarla uygulanmış olan 3 dalgalı ölçüm yöntemi kullanılmıştır. Nicel çalışma yönteminden anket tekniği kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre algılanan kurumsal sosyal sorumluluğun örgütsel özdeşleşmedeki etkisinde algılanan dış prestij ve örgütsel gururun aracılık, genel adalet algısını düzenleyici rolü bulunmaktadır.

Alegre, Machuka ve Mirabent (2016), iş-yaşam dengesi, örgütsel gurur ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi çalışmak, süpervizör desteği ve iş özerkliği; örgütsel gurur ve iş tatmini ile olan bağlantıları görmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini İspanyol ilaç firmalarında farklı hiyerarşik seviyelerde aktif olarak çalışan

374 kişi oluşturmaktadır. Verilerin oluşması için ölçek kullanılmıştır. Veri analizi için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, yönetici iş-yaşam dengesi desteği işgören, iş yaşam dengesi ile olumlu yönde ilişkilidir. Otonomi, işgören iş yaşam dengesi ile olumlu yönde ilişkilidir. Örgütsel gurur çalışan iş yaşam dengesi ile iş tatmini arasındaki ilişki tam aracıdır ve iş tatmini ile olumlu yönde ilişkilidir.

Arshad ve Imran (2016), Pakistan'da reklam ajansı çalışanlarının örgütsel gurur duygularının ve örgütsel ahlakın çalışan yaratıcılığını nasıl geliştirdiği öğrenmek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Lahor'da bulunan 17 reklam ajansının farklı departmanlarında çalışan 226 kişi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Verilerin toplanması için nicel çalışma yöntemlerinden biri olan anket kullanılmıştır. Verilerin analizi için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, örgütsel ahlak örgütsel gururu ve çalışan yaratıcılığını; örgütsel gurur işgören yaratıcılığını etkilemektedir. Örgütsel ahlakın çalışanların yaratıcılığındaki etkisinde örgütsel gururun işlevi bulunmaktadır.

Kashif, Thurasamy ve Zarkada (2016), müşteri saldırganlığının yaygın olduğu yemek şirketlerinin yöneticilerinin işi bırakma düşüncesi ve duygusal tükenme üzerindeki etkileri çalışmak ve dağıtım adaleti ve duygusal örgütsel gururun hafifletici etkilerini de çalışmak amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Pakistan'ın Lahore şehrinde bulunan küresel fast food zinciri satış noktalarındaki 250 çalışan, bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışma nicel olarak yönetilmiş ve katılımcılara anket uygulanmıştır. Anket sonuçlarının analizi için AMOS programında yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre, müşteri saldırganlığının duygusal tükenmeyi etkilediğini ve yöneticiler arasında iş tatminini azalttığı ve işten ayrılma niyetini arttırdığı bulunmuştur. Müşteri saldırganlığından duygusal tükenmeye giden yolda dağıtım adaletinin ve iş tatmininden işten ayrılma niyetine giden yolda duygusal örgütsel gururun hafifletici etkisi olduğu doğrulanmıştır. Destekleyici ve adalet odaklı bir organizasyon kültürünün sürdürülmesinin önemi bu çalışmayla beraber ortaya konmuştur. Ön saflarda yer alan kişileri ödüllendirmek, gurur oluşturan kurumsal başarıları kutlamak ve sorun çıkaran müşterilerin çalışanlar üzerindeki duygusal yükünü kabul etmek, çalışan memnuniyetsizliğine ve işten ayrılmaya karşı kalkan olarak tanımlanabilir. Bu

çalışmada küresel fast-food endüstrisinde müşteri saldırganlığına neden olduğu duygusal tükenmeden kaynaklanan işten ayrılma niyeti ilk kez incelenmiştir. Ayrıca müşteri saldırganlığının ön saflardaki etkilerini azaltan bilişsel ve duygusal faktörler olarak adalet ve duygusal örgütsel gururun dahil edilmesi bu çalışmaya özgüdür.

Lu ve Roto (2016), gururun disiplinlerarası yönlerini ele alıp, işyerinde gururun deneyime nasıl katkıda bulunduğunu görmek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Mühendislik ve metal sanayisiyle ilgili 20 örnek olay ve 33 katılımcı çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Nitel çalışma yöntemlerinden örnek olay tekniği kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre, işyerinde gurur deneyimi için iki ana eğilim vardır. Bu eğilimler; hedef odaklı etkileşim ve olay temelli duygusal gururdan uzun vadeli örgütsel gurur tutumuna geçiştir.

Masterson (2016), örgütsel gurur kapsamında iş yerinde gururun doğası, ortaya çıkışı ve işlevi üzerinde çok yönlü inceleme ve örgütsel gurur ölçeği geliştirmek amacıyla bu çalışmayı hazırlamıştır. Reklam-satış bölümünden 8, finansal servis bölümünden 7, gıda bölümünden 7 çalışan ile yarı yapılandırılmış görüşme yapılmıştır. Bu görüşmelerin analizi, örgütsel gururun duygusal yapısını, çalışanların bunu nasıl deneyimlediğini ve bu durumun çalışanların tutum ve davranışları üzerindeki etkisini ortaya çıkarmıştır. İkinci çalışmada, psikometrik olarak geçerli bir örgütsel gurur ölçeği geliştirmek için tasarlanmıştır. Ana örneklemde çeşitli internet sitelerinde çalışmakta olan 480 çalışan, kültürel geçerlilik boyutunda Çin Üniversitesi'nde işletme bölümü üzerine master yapan 200 katılımcıyla çalışılmıştır. 9 madde ve üç boyutlu örgütsel gurur ölçeği hazırlanmış ve deneysel destek sağlanmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, duygusal bağlılık ve örgütsel özdeşleşmeden yapısal farklılığın kanıtı sağlanmıştır. Örgütsel gururun çalışanların işe bağlılıklarını, ekstra rol performanslarını ve işyerinde kalma niyetlerini etkilediğini göstermektedir. Çalışma sonucunda 9 madde ve 3 boyuttan oluşan örgütsel gurur ölçeği geliştirilmiştir.

Boezeman ve Ellemen (2014), kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda liderliğin, belirli davranış ve özelliklerinin, kuruluştan duyulan gururun ve kuruluşun liderliğinden duyulan saygının, kurumla özdeşleşmesi ve liderlikten ne derecede memnun olunup olunmadığını çalışmak amacıyla bu çalışmayı yapmışlardır. Çalışma için iki çalışma yapılmıştır. İlk çalışmada kâr amacı olmayan müesseselerde farklı

alanlarda (barınaklar, hayır kurumları, kiliseler vb.) çalışan 109 katılımcıyla çalışılmıştır. İkinci çalışmada ise sol görüşlü siyasi partinin yerel bölümlerinde çalışan 183 idare konseyi elemanıyle çalışılmıştır. Boezeman ve Ellemers (2007) tarafından geliştirilmiş ölçek kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre, gönüllü liderlik kâr amacı olmayan kurumlarda gurur duymayı temin etmektedir. Ayrıca gönüllü liderlik örgütsel özdeşleşme ve liderlik memnuniyeti üzerinde saygının aracılık etkisi görülmektedir.

Chan ve Mak (2014), duygusal ve normatif bağlılık ile temsil edilen dönüşümcü liderlik, liderin takipçisi olmaktan gurur duyma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. İlk çalışmada veriler Çin'de Xian'da bulunan 145 yüksek lisans öğrencisinden toplanmıştır. İkinci çalışmada ise özel bir şirkette 210 katılımcı çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Verilerin analiz edilmesinde betimsel istatistikler, regresyon analizleri, sobel testleri ve ön yükleme testleri kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre, dönüşümcü liderliğin düzgüsel ve duygusal bağlılık üzerinde olan tesirinde liderin izleyicisi olmanın verdiği gururun tam aracılık görevi bulunmaktadır.

Gouthier ve Kramer (2014), iş talepleri-kaynaklar modelini değiştirerek, duygusal tükenme ve örgütsel gururun işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini incelemek, iş talepleri ve iş kaynakları tarafından duygusal tükenme ve örgütsel gururun nasıl oluştuğunu, cinsiyet ve örgütsel görev süresinin bu durumu nasıl etkilediğini görmek amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın örneklemi 3 Alman firmasında görev yapan 252 çağrı merkezi temsilcisidir. Çalışanlara bir anket yapılmış ve hipotezler bileşen tabanlı yapısal eşitlik modeliyle elde edilen veriler test edilmiştir. Çoklu grup analiziyle, cinsiyet ve kurumsal görev süresi etkileri de netleşmiştir. Çalışma bulgularına göre, iş kesintisi ve baskısı duygusal tükenmeyi olumlu yönde; duygusal tükenme işten ayrılma niyetini olumlu yönde; otonomi, yönetici değerlendirmesi ve takım desteği örgütsel gururu olumlu yönde; örgütsel gurur işten ayrılma ve duygusal tükenmeyi olumsuz yönde etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın işe adanma üzerinde olan etkisi, örgütsel gururun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinden daha zayıftır. İş rutinleşmesinin duygusal tükenme üzerindeki etkisi kadınlarda erkeklere göre daha zayıftır. İş baskısının duygusal tükenme üzerindeki etkisi, çalışma süresi uzun olan çalışanlara göre kısa çalışma süresine sahip çalışanlar için daha zayıftır. Takım desteğinin örgütsel gurur üzerindeki etkisi, çalışma

süresi uzun olan çalışanlardan çalışma süresi kısa olanlara göre daha zayıftır. Bu çalışma, belirli iş kaynaklarının kurumsal gururu nasıl desteklediğini ve örgütsel gururun çağrı merkezinde gönüllü çalışan devrini nasıl etkilediğini inceleyen ilk çalışmadır.

Gouthier ve Rhein (2011), müşteri hizmetlerine bağlılık, yaratıcılık ve işten ayrılma niyeti ile iki tür örgütsel gurur ilişkisini ve etkilerini çalışmak amacıyla bu çalışmayı hazırlamışlardır. Çalışmanın nitel bölümüne bir bankanın 53 müşteri danışmanı katılmıştır. Çalışmanın nicel bölümüne ise 733 hizmet sektöründe çalışanlar bulunmaktadır. Nicel ve nitel çalışma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Hipotez testlerinin uygulanması için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, duygusal örgütsel gurur ile tutumsal örgütsel gurur arasında ilişki vardır. Örgütsel gurur duygusu çalışanın müşteri hizmetlerine olan bağlılığını etkilemektedir. Duygusal örgütsel gurur yaratıcılıkta, müşteri hizmetine olan bağlılıktan daha zayıf bir etkiye sahiptir. Duygusal örgütsel gurur yaratıcılık üzerinde müşteri hizmetlerine bağlılığın düzenleyici rolü bulunmaktadır. Tutumsal örgütsel gurur işten ayrılma niyetini olumsuz etkilemektedir.

Appleberg (2005), örgütsel gurur yapısını tanımlamayı, teorik temelleri incelemeyi, yapının bir modelini oluşturmayı, potansiyel öncülleri ve sonuçları önermeyi, örgütsel gururun benzer tutumlarıyla karşılaştırmayı amaçlamış ve bu çalışmayı hazırlamıştır. Örgütsel gurur yapısının ayırt edici gerçekliğini deneysel olarak araştırmıştır. Ayırt edilebilirliği test etmek için iş tatminine göre organizasyon gururu incelenmiştir. İncelemeler için üç test kullanılmıştır. Temel bileşenler analizi, hiyerarşik çoklu regresyon ve yol analizi. Çalışma bulgularına göre, örgütsel gurur ve iş tatmini aynı faktöre yüklendiğinde ayırt edilebilirlik desteklenmemiştir ve tek maddelik ölçüm nedeniyle sınırlanmıştır. Örgütsel gurur ve memnuniyetin farklı güçleri gösterdiği görüşmüştür.

Örgütsel gurur kavramıyla ilgili 2005-2022 yılları arasında yapılan çalışmalar incelenmiştir. Çalışmaların kimler tarafından hangi alanda yazıldığı, hangi değişkenlerle birlikte kullanıldığı, amacı, örneklemi ve bulguları incelenip özetlenmiştir. İş-yaşam dengesi ve çalışanların örgütsel gururu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu durum çalışanın görev yaptığı kurumda bir denge olursa, görev yaptığı kuruma karşı hissettiği gurur duygusunun artacağını göstermektedir.

Başka bir çalışmada örgütsel gurur, iş performansı ve iş tatmini üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumda çalışanlar, planladıkları işleri yaptıklarında çalıştıkları kurumdan daha fazla gurur duymaktadırlar. Örgütsel gururun içsel motivasyon ve öz yeterlilik üzerinde etkili olması çalışanların iş yerleriyle gurur duyduklarında daha fazla çalıştıkları ve kendi hedeflerine daha iyi ulaşabildikleri yorumu yapılabilir. Yapılmış olan başka bir çalışmaya göre, örgütsel gururun ve cinsiyet arasında ilişki bulunamamıştır. Bir örgütte erkekler kadınlara göre veya kadınlar erkeklere göre çalıştıkları yerden daha çok gurur duyarlar gibi bir ifade kullanamayız. Örgütsel gurur kavramı genellikle olumlu olan örgüt kavramlarıyla pozitif yönde ve anlamlı ilişkidedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde çalışmanın modeli, evren ve örneklemi, verilerin toplanmasında kullanılan ölçme aracı, veri toplama aracının geçerlik ve güvenirliği, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Çalışmanın Modeli

Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel gururlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesini amaçlayan bu çalışma, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ile desenlenmiştir. Elde edilen veriler nicel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir.

Nicel çalışma yöntemi, tekrarlanabilen, gözlem ve ölçmeye dayanan bir çalışmadır. Nicel çalışmalarda, verilerin analizinde matematiğe dayalı modeller kullanıldığı için ortaya çıkan bulgular objektif, yansız ve kişisel çıkarım olmaktan oldukça uzaktırlar (Johnson ve Christensen, 2008). Bir başka ifadeyle nicel çalışma, matematik temelli yöntemler aracılığıyla, değişkenler arasındaki ilişkilerin istatiksel ve sayısal veriler eşliğinde açıklama çabasıdır (Patton, 2005). Nicel çalışmanın kendine has bir deseni olup gerekli verileri oluşturmak için farklı yöntemler bulunmaktadır. Bu desenler; nedensel karşılaştırma analizleri, korelasyonel çalışmaları, tartışma çalışmalar, meta-analiz çalışmaları ve deneysel çalışmalardır (Büyüköztürk vd., 2016). Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli türlerinden, ilişkisel tarama modeli; iki ya da daha fazla sayıdaki değişken arasında, birlikte değişim varlığı ve derecesini belirlemeyi amaçlayan bir çalışma modelidir (Fraenkel ve Wallen, 2012; Karasar, 2005). İlişkisel tarama modeli, gerçek bir neden sonuç ilişkisi sağlamamakla birlikte birinin bilinmesi durumunda diğerini tahmin etme olanağı sağlamaktadır (Karasar, 2005).

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın hedef evrenini, Gaziantep ilinde bulunan Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Rize ilinde bulunan Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi ve Malatya ilinde bulunan İnönü Üniversitesindeki Eğitim Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesinde görev yapmakta olan 587 öğretim elemanı (Profesör,

Doçent, Doktor, Öğretim Üyesi, Doktor Araştırma Görevlisi ve Araştırma Görevlisi) oluşturmaktadır. Üniversitelerin internet sitelerinden alınan bilgilerle hedef evrendeki öğretim elemanı sayıları Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Üniversitelerdeki Öğretim Elemanı Sayıları ve Unvanlara Göre Dağılımları

Şehir-Üniversite	Fakülteler	Prof. Dr. Sayısı	Doç. Dr. Sayısı	Dr. Öğr. Ele. Sayısı	Öğr. Gör. Sayısı	Arş. Gör. Sayısı	Toplam Öğr. Ele. Sayısı
Rize Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	Eğitim	8	14	34	15	22	93
	Mühendislik	6	19	19	1	21	66
	Sağlık Bilimler	1	1	11	4	5	22
Malatya İnönü Üniversitesi	Eğitim	31	29	37	17	22	136
	Mühendislik	36	22	27	1	18	104
	Sağlık Bilimler	-	8	12	2	11	33
Gaziantep Hasan Kalyoncu Üniversitesi	Eğitim	11	6	14	1	11	43
	Mühendislik	9	5	19	-	12	45
	Sağlık Bilimler	12	1	15	1	16	45
Toplam		114	105	188	42	138	587

Kaynak: www.inonu.edu.tr, www.erdogan.edu.tr, www.hku.edu.tr

Çalışmada evrenden örneklem seçmek için şekil 3'te belirtilen formül kullanılmıştır.

$$n = \frac{Nt^2pq}{(e^2(N-1) + t^2pq)}$$

Şekil 3. Örneklem Bulma Denklemi

N: Evrendeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

t: Belirli hata düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değer

p: İncelenen olayın görülüş olasılığı

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı

e: Tolerans değeri

%5-%95 güven aralığında N= 587, t=1.96, p=.50, q=.50, e= .05 değerleri belirlenip gerekli matematiksel işlemler yapıldığında n= 232 (232.43) olarak belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğünün, veri toplama aracındaki madde sayısı ile Likert seçenek sayısı çarpılarak belirlenmesi önerilmektedir (Balcı, 2011). Bu çalışmada örneklem sayısının, ölçme araçlarının toplam madde sayısı (32) ve Likert seçenek sayısı (5) çarpımından elde edilen sayıdan oldukça fazladır. Buradan yola çıkarak ulaşılan örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu söyleyebilir. Hesaplanan örneklem büyüklüğünün %10'u kadar yedek kişi uygun bulunmuştur. Yapılan işlemlerden sonra evreni temsil edeceği düşünülen örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında hesaplanmış, 255 öğretim elemanının evreni temsil edeceği kabul edilmiştir.

Tabakalı örnekleme, evrendeki alt grupların belirlenip bunların evren büyüklüğü içindeki oranlarıyla örneklemde temsil edilmelerini sağlamayı amaçlayan bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2008).

Çalışmada evrendeki alt gruplar belirlenip örneklemde temsil edilmesi için tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tabakalı örnekleme, evrendeki alt grupların belirlenip bunların evren büyüklüğü içindeki oranlarıyla örneklemde temsil edilmelerini sağlamayı amaçlayan bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2008). Çalışmacı, bir evreni özellikleri bakımından homojen şekilde tabakalara bölmeye çalışır. Çalışmanın başında, tabakaların oluşturulmasında "üniversite, fakülte ve unvan" değişkenleri ölçüt olarak belirlenmiş ve üç üniversite, üç fakülte ve beş unvan tabakalarının her birinden basit seçkisiz örneklem yoluyla öğretim elemanı seçileceği düşünülmüştür. Fakat tabakalar oluşurken "üniversite ve fakülte" olarak belirlenmiştir. Bunun sebebi öğretim elemanı yetersizliğidir. Tabakaların oluşmasında "üniversite ve fakülte" değişkenleri ölçek olarak belirlenmiş ve üç üniversite ve üç fakülte tabakalarının her birinden basit seçkisiz örneklem yoluyla öğretim elemanı seçilmiştir. Tabakalı örneklemede belirlenen öğretim görevlisi sayısı tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Tabakalı Örnekleme Yoluyla Belirlenen Örneklem Sayısı

Üniversite	Örneklem Sayısı	Fakülte	Örneklem Sayısı
Recep Tayyip Erdoğan	79	Eğitim	40
		Mühendislik	29
		Sağlık	10
İnönü	118	Eğitim	59
		Mühendislik	45
		Sağlık	14
Hasan Kalyoncu	58	Eğitim	18
		Mühendislik	20
		Sağlık	20
Toplam			252

Öğretim elemanlarının seçilmesi için son olarak basit seçkisiz örnekleme yapılmıştır. Bu örnekleme yönteminde evrendeki tüm birimler, örneğe seçilmek için eşit ve bağımsız bir şansa sahiptir (Büyüköztürk vd., 2009).

Belirlenen örnekleme yöntemleriyle ulaşılması gereken öğretim elemanı sayısı 252 olmuştur. Fakat bazı öğretim üyelerine göç alan ülkelerden gelip Türkçe bilmediği, görevden ayrıldığı, izinli veya derste olduğu için ulaşılamamıştır. Toplamda 209 öğretim elemanıyla çalışılmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel gururlarına ilişkin görüşleri belirlemek için, Demir (2022) tarafından hazırlanıp yayınlanmış "Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgütsel Gurur ve Kurumsal Aidiyet İlişkisi" başlıklı doktora tezinde kullanılan Örgütsel Gurur Ölçeğinden yararlanılmıştır. Örgütsel Gurur Ölçeğini kullanmak için çalışma sahibinden izin alınmıştır (Ek-3). Ölçek, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyutları olan bir yapıyı ölçmek için geliştirilen, genel ya da alt boyutlara ilişkin toplam puan elde edilen ve yapı geçerliği sağlanmış veri toplama aracıdır. Ölçeklerde çalışma konusu olan tutum objesi ile ilgili cümle, sıfat ya da maddeler sıralanarak katılımcılardan gerçek duygularına göre bu cümle, sıfat ya da

maddelere tepki vermeleri istenerek, bireyin duygularının ele alınan tutum objesinin lehine mi yoksa aleyhine mi olduğunu anlamaya çalışmaktır (Tavşancıl, 2010, s.107).

Öğretim elemanlarının demografik bilgileri hakkında bilgi sahibi olmak için Örgütsel Gurur Ölçeğinden önce öğretim elemanlarının cinsiyeti, unvanı, görev yaptığı üniversitesi, görev yaptığı fakültesi, görev yaptığı fakültenin bulunduğu yerleşkesi, yaşı, aylık ücreti ve görev yaptığı üniversitede geçirdiği toplam süre hakkında bilgi almak için sorular sorulmuştur. Demografik bilgiler sonrasında ikinci kısım olan örgütsel gurur ölçeğine geçilmiştir.

Örgütsel gurur ölçeği 32 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipinde derecelendirilen ölçekte, ifadeler "1-Hiç katılmıyorum", "2-Katılmıyorum", "3-Kararsızım", "4-Katılıyorum", "5-Tamamen katılıyorum" olacak şekilde derecelendirilmiştir.

3.3.1. Örgütsel Gurur Ölçeği İçin Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Faktör analizinin yapılması için 255 kişilik bir çalışma grubu oluşturulmuş taslak ölçek formu uygulanmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Çalışma grubunda Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Trakya Üniversitesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitelerindeki öğretim elemanları bulunmaktadır. Veri analizi sırasında kayıp veri ve uç değerlerin olduğu 6 veri çıkarılmış ve Mahalonobis uzaklık değerlerinin incelenmesi sonucu 4 veri çıkarılmıştır. 245 veri ile açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz öncesinde verilerin normalliğini test etmek için aritmetik ortalama, mod ve medyan katsayıları, çarpıklık-basıklık katsayıları ve histogram grafikleri incelenmiştir. İncelemeler sonrasında, histogram grafiklerinin simetrik ve çan eğrisi şeklinde olduğu, aritmetik ortalama, mod ve medyanın birbirine yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık kat sayılarının yaklaşık olarak ±1 aralığında olduğu görülmüştür. Sonuç olarak tek değişkenli normalliğin sağlandığına karar verilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizinin ölçek geliştirme süreçlerinde asıl amacı maddeler yani değişkenler arasındaki ilişki katsayıları matrisinden birbirleri ile ilişkili olan maddeleri bir araya getirerek kendi içerisinde tutarlı boyutlar oluşturmak ve ölçülmek

istenen yapıyı az sayıda maddeyle ve mümkün olan en yüksek varyansla açıklamaktır (Yurdabakan ve Çüm, 2017).

- Verilerin faktör analizi açısından uygun olup olmadığı Kaise-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testi ile incelenmiştir. KMO değerinin .960 ve Bartlett küresellik testi sonucu anlamlı ($x_2(_{496})$= 8085.607; $p<0.01$) bulunmuştur.
- Ölçeğin faktör yapısını bulmak için temel bileşenler analizi kullanılmıştır. Analiz sonucuna göre maddeler özdeğeri 1'in üzerinde olup 5 boyut altında toplanmaktadır.
- Yamaç birikinti (scree plot) grafiği incelendiğinde ölçeğin tek boyut ya da üç boyut olarak yapılandırılabileceği görülmüştür.
- Döndürme yöntemi olarak Direct Oblimin seçilmiş ve binişik çıkan maddeler sırasıyla ve teker teker çıkarılarak analizler yeniden yapılmıştır.
- Tüm analizler sonrasında ölçek toplam 32 madde ve 3 boyuttan yapılandığı görüşmüştür.
- Analiz sonucu oluşan üç boyutlu yapının açıklandığı toplam varyans %70.56 bulunmuştur. Birinci boyutun %56.02 (özdeğeri=17.93), ikinci boyutun %8.47 (özdeğeri=2.71), üçüncü boyutun %6.07 (özdeğeri=1.94) olduğu görülmüştür. Birinci faktörün tek başına değişkenin %56'sını açıklaması ve birinci faktörün özdeğerinin ikinci ve üçüncü faktörün özdeğerinin altı katından fazla olması ölçeğin tek faktörlü ve çok bileşenli bir yapı olduğunu göstermektedir.
- Maddelerin faktör yük değerleri .52 ve .95 arasında değişmektedir.
- Ölçeğin iç tutarlık güvenirliği için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmış ve .97 bulunup güvenilir olduğuna karar verilmiştir.
- Ölçeğin maddeler arasındaki iç tutarlılığını gösteren madde toplam korelasyonları hesaplanmış ve .35-.84 arasında değiştiği görülmüştür. Maddelerin ayırt ediciliğinin oldukça yeterli olduğu söylenebilir.

AFA ile ortaya çıkan ölçeğin yapısının doğrulanıp doğrulanmadığını tespit etmek için birinci ve ikinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, verinin temelindeki yapıyı değerlendiren AFA uzantısıdır. AFA, bir belirleme işlevini, hipotez kurmaya yönelik bilgi edinilmesini sağlamaya çalışırken, DFA, belirlenen bu faktörler arasında yeterli düzeyde ilişkinin olup olmadığını, hangi değişkenlerin hangi

faktörlerle ilişkili olduğunu, faktörlerin birbirinden bağımsız olup olmadığını, faktörlerin modeli açıklamakta yeterli olup olmadığını sınamak için kullanılır (Özdamar, 2004).

- Model uyum iyiliği indeksleri ve uyum iyiliği istatistikleri x^2/sd ($_{2.29}$) değeri mükemmel uyumu göstermiştir.
- RMSEA (.06), SRMR (.06), NFI (.90), GFI (.85) ve CFI (.94) değerleri kabul edilebilir bulunmuştur.
- Uyum iyiliği istatistiklerini iyileştirmek için bazı maddelere modifikasyon yapılmıştır.
- Maddelerin faktörleri ile olan ilişkilerini gösteren standardize edilmiş yol katsayıları .42 ve .92 arasında hesaplanmıştır.
- T değerleri 1.96'nın üzerinde ve model .01 düzeyinde anlamlı çıkmıştır.

Sonuç olarak yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda tek faktör üç bileşen ve 32 maddeden oluşan Örgütsel Gurur Ölçeği'nin yapı geçerliğinin sağlandığı, madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alpha katsayısına göre güvenilir bir ölçek olduğunu söylemek olasıdır.

3.4. Verilerin Toplanması

Çalışmada kullanılan verilerin toplanması için gerekli izinler alındıktan sonra verilerin toplanması 2022-2023 eğitim öğretim yılı güz dönemi 23.11.2022-30.12.2022 tarihleri arasında yapılmıştır. Google formlar ile düzenlenen Örgütsel Gurur Ölçeği, öğretim elemanlarının maillerine gönderilerek katılım sağlamaları istenmiştir. Öğretim elemanlarının yoğun olmasından ve mesajın spama düşmesinden dolayı ölçeği ilk olarak 15 öğretim elemanı yanıtlamıştır. 14-16 Aralık tarihlerinde Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi öğretim elemanlarıyla, 19-20 Aralık tarihlerinde Hasan Kalyoncu Üniversitesi öğretim elemanlarıyla ve 21-23 Aralık tarihleri arasında İnönü Üniversitesi öğretim elemanlarıyla yüz yüze görüşülmüş gönüllü olanların ölçeği yanıtlamaları istenmiştir. 55 öğretim elemanı ölçeği kâğıt üzerinde yanıtlamak istemiştir. 144 öğretim elemanı ise Google form üzerinden oluşturulan ölçeği online yanıtlayıp göndermiştir. Öğretim elemanlarından sadece gönüllü olanların çalışmaya katılması sağlanarak toplanan verilerin sadece yapılan çalışmada kullanılacağı bildirilmiştir. Ölçeğin tamamlanma süresi yaklaşık olarak 4 dakika sürmektedir.

3.5. Verilerin Analizi

Çalışma için toplanan verilerin parametrik veya non-parametrik yöntemlerden hangisi ile analiz edileceğini belirleyebilmek için normallik testlerinden olan Kolmogorov Smirnov testi uygulanmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi, iki dağılımın farklı olup olmadığı hakkında fikir verip bildiri için kullanılan parametrik olmayan bir uyum iyiliği testidir (Dodge, 2008).

Verilerin normallik varsayımını kontrol etmek için aritmetik ortalama, medyan ve mod değerleri, normal dağılım eğrileri, çarpıklık ve basıklık katsayıları ile histogram grafiği incelenmiştir (Büyüköztürk, 2014). Aritmetik ortalama, veri setindeki her bir değerin toplamının veri setindeki değerlerin sayısına oranı ile hesaplanan merkezi eğilim ölçüsüdür (Field, 2009). Medyan, sıralanmış olan verilerin tam ortadaki değeridir (Çelebioğlu, 2011). Mod, bir veri setinde en çok tekrar edilen değeri gösterir (Boslaugh ve Watters, 2008). Çarpıklık ve basıklık katsayıları verinin normal bir dağılımdan ne derece uzak olduklarını gösteren katsayılardır (Çelebioğlu, 2011).

Öğretim elemanlarının demografik özelliklerini incelemek için betimsel istatistiklerden frekans ve yüzde kullanılmıştır. Frekans veya frekans tablosu, veri setindeki değerlerin sıklığını gösterir. Yüzde (%), her bir frekans değerinin toplam frekansa oranıdır.

İstatistik verilerine ilişkin bulgular için aritmetik ortalama, standart sapma, varyans, ranj, minimum ve maksimum değerlere bakılmıştır. Standart sapma, varyasyonun bir fonksiyonudur. Varyansın karekökü alındığında standart sapma elde edilir. Varyans, verilerin ne kadar yayılım gösterdiğini ifade eden bir istatistiktir. Bu değer ne kadar küçükse grup o kadar homojendir denir (Şengül Avşar, 2019). Ranj, veri setindeki en yüksek değerden en düşük değerin çıkartılmasıyla hesaplanan açıklık değeridir.

Betimsel istatistikler yapıldıktan sonra bağımsız gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), pearson momentler çarpım korelasyon analizi, Post-Hoc çoklu karşılaştırma tekniğinden Scheffe testi, Levene’s testi ve sınıflama doğruluğu (ROC) kullanılmıştır. Bağımsız gruplar t-testi, iki bağımsız grubun ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden parametrik bir testtir. ANOVA, ikiden daha fazla ortalama arasındaki farklılığa odaklanan bir analiz yöntemidir (Büyüköztürk vd.,

2008). Gruplararası farkın olduğu durumda, farklılığın hangi gruptan kaynaklı olduğunu tespit eden istatistik Post-Hoc olarak bilinmektedir (Köklü vd., 2006; Roscoe, 1975). Gruplar içerisinde farklılık yaratan grup ya da grupları tespit etmek üzere birçok Post-Hoc istatistiği bulunmakla birlikte, bunların doğru bir şekilde seçimi bazı varsayımlar gerektirmektedir. Post-Hoc'lara ait istatistik türlerinin seçiminde, gruplararası varyansın eşit olup olmama özelliği önem taşımaktadır (Ramig, 1983). Bu durumda Levene's testi kullanılmış ve varyansların homojenliği incelenmiştir. Levene's Testi, iki veya daha fazla grup için hesaplanan bir değişken için varyansların eşitliğini değerlendirmede kullanılan bir hipotez testidir (Çokluk vd., 2012). Scheffe analizi, gruplar arasında mümkün olan bütün doğrusal kombinasyonların karşılaştıran, α hata payını kontrol altında tutabilen (conservative) ve gruplardaki gözlem sayılarının eşit olması varsayımını dikkate almayan bir Post-Hoc türüdür (Scheffe, 1953; Scheffe, 1959). Pearson momentler çarpım korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin yönü ve şiddetini bulmamızı sağlayan istatistiksel bir yöntemdir. ROC analizi ise sınıflandırıcıları tahmin performansına göre değerlendirmek, karşılaştırmak ve seçmek için kullanılan bir metodolojidir (Taşdemir, 2022).

Nicel verilerin çözümlenmesinde SPSS 25 paketi kullanılmıştır

Çalışmanın genel amacında belirtilen değişkenlere göre kullanılmış olan analiz yöntemleri aşağıda verilmiştir;

Öğretim elemanlarının Örgütsel Gurur ölçeğine vermiş olduğunu yanıtlardan elde edilen ölçek puanına bakılarak;

a. Cinsiyet değişkenine göre manidar bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır.
b. Unvan değişkenine göre manidar bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi için ANOVA analizi yapılmıştır.
c. Görev yaptığı üniversite değişkenine göre manidar bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi için ANOVA analizi yapılmıştır.
d. Görev yaptığı fakülte değişkenine göre manidar bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi için ANOVA analizi yapılmıştır.
e. Görev yaptığı kurum türü değişkenine göre manidar bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi için bağımsız gruplar t-testi kullanılmıştır.

f. Görev yaptığı fakültenin bulunduğu yerleşke değişkenine göre manidar bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi için bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır.
g. Yaş değişkenine göre manidar bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi için pearson momentler çarpım korelasyon analizi yapılmıştır.
h. Aylık almış olduğu ücret değişkenine göre manidar bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi için pearson momentler çarpım korelasyon analizi yapılmıştır.
i. Görev yapılan üniversitede geçirilen süre değişkenine göre manidar bir farklılığın bulunup bulunmadığının belirlenmesi için pearson momentler çarpım korelasyon analizi yapılmıştır.
j. Görev yapılan kurum türü değişkenine göre ROC analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde çalışmanın amacı doğrultusunda toplanan verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretim elemanlarının demografik özelliklerini (cinsiyet, unvan, görev yaptığı üniversite, görev yaptığı fakülte, görev yaptığı kurum türü, görev yaptığı fakültenin bulunduğu yerleşke, yaş, ücret ve görev yaptığı fakültede toplam geçen süre) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Tablo 5. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Cinsiyet	***f***	**%**
Kadın	82	39.2
Erkek	127	60.8
Toplam	209	100.0

Tablo 5 incelendiğinde, örneklemdeki öğretim elemanlarının 82'sinin (39.2) cinsiyeti kadın, 127'sinin (60.8) erkektir.

Tablo 6. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Dağılımları

Unvan	***f***	**%**
Araştırma Görevlisi	48	23.0
Doktor Araştırma Görevlisi	2	1.0
Öğretim Görevlisi	12	5.7
Doktor Öğretim Elemanı	55	26.3
Doçent	55	26.3
Profesör	37	17.7
Toplam	209	100.0

Tablo 6 incelendiğinde, örneklemdeki öğretim elemanlarının 48'inin (23.0) unvanı araştırma görevlisi, 2'si (1.0) doktor araştırma görevlisi, 12'si (5.7) öğretim

görevlisi, 55'i (26.3) doktor öğretim elemanı ve doçent, son olarak 37'si (17.7) profesördür.

Tablo 7. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitelere Göre Dağılımları

Üniversite	***f***	**%**
Hasan Kalyoncu	20	9.6
İnönü	111	53.1
Recep Tayyip Erdoğan	78	37.3
Toplam	209	100.0

Tablo 7 incelendiğinde, örneklemdeki öğretim elemanlarının 20'si (9.6) Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nde, 111'i (53.1) İnönü Üniversitesi'nde ve 78'i (37.3) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'nde görev yapmaktadır.

Tablo 8. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Fakültelere Göre Dağılımları

Fakülte	***f***	**%**
Eğitim	103	49.3
Mühendislik	75	35.9
Sağlık	31	14.8
Toplam	209	100.0

Tablo 8 incelendiğinde, örneklemdeki öğretim elemanlarının 103'ü (49.3) Eğitim Fakültesinde, 75'i (35.9) Mühendislik Fakültesinde ve 31'i (14.8) Sağlık Fakültesinde görev yapmaktadır.

Tablo 9. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitenin Türüne Göre Dağılımları

Kurum Türü	***f***	**%**
Devlet	189	90.4
Vakıf	20	9.6
Toplam	209	100.0

Tablo 9 incelendiğinde, örneklemdeki öğretim elemanlarının 189'u (90.4) devlet üniversitesinde, 20'si (9.6) vakıf üniversitesinde görev yapmaktadır.

Tablo 10. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Fakültenin Bulunduğu Yerleşkeye Göre Dağılımları

Yerleşke	***f***	**%**
Ana Kampüs	162	77.5
Farklı Kampüs	47	22.5
Toplam	209	100.0

Tablo 10 incelendiğinde, örneklemdeki öğretim elemanlarının 162'si (77.5) ana kampüste, 47'si (22.5) farklı bir kampüste görev yapmaktadır.

Tablo 11. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Yaşlarına Göre Dağılımları

Yaş	***f***	**%**
23-33	48	23.0
34-44	89	42.5
44-55	47	22.5
56-66	24	11.5
67+	1	0.5
Toplam	209	100.0

Tablo 11 incelendiğinde, örneklemdeki öğretim elemanlarının 48'i (23.0) 23-33, 89'u (42.5) 34-44, 47'si (22.5) 45-55, 24'ü (11.5) 56-66, 1'i (0.5) 67+ yaş aralığında yer almaktadır.

Tablo 12. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Aylık Kazandıkları Ücrete Göre Dağılımları

Ücret	***f***	**%**
11000-16000	37	17.7
16000-21000	102	48.7
21000-26000	39	18.7
26000-31000	25	12.0
31000-36000	5	2.4
36000+	1	0.5
Toplam	209	100.0

Tablo 12 incelendiğinde, örneklemdeki öğretim elemanlarının 37'si (17.7) 11000-16000 aralığında, 102'si (48.7) 16000-21000 aralığında, 39'u (18.7) 21000-26000 aralığında, 25'i (12.0) 26000-31000 aralığında 5'i (2.4) 31000-36000 aralığında, 1'i (0.5) 36000+ aralığında aylık ücret almaktadır.

Tablo 13. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitede Geçirdikleri Süreye Göre Dağılımları

Süre	***f***	**%**
1-11	118	56.5
12-22	58	27.8
23-33	29	13.8
34+	4	1.9
Toplam	209	100.0

Tablo 13 incelendiğinde, örneklemdeki öğretim elemanlarının 118'i (56.5) 1-11 aralığında, 58'i (27.8) 12-22 aralığında, 29'u (13.8) 23-33 aralığında, 4'ü ise (1.9) 34 yıl ve fazla sürede bulundukları üniversitede görev yapmaktadır.

4.2. Örneklemin Toplam Puanlarının Normalliğine İlişkin Bulgular

Örneklem üzerinden ölçülen özelliklerin evrende normal dağılım göstermesi önemli sayıltılardan biridir (Algina ve Crocker, 1986). Ölçeğin doğru bir şekilde kestirilebilmesi açısından verilerin normal dağılım özelliği göstermesi önemlidir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine ilişkin analizlerde betimsel

istatistikler ile Kolmogorov-Smirnov Uyum İyiliği testi kullanılmıştır. 209 kişilik örneklemden elde edilen örgütsel gurur puanlarının betimsel istatistikler aşağıda verilmiştir.

Tablo 14. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Toplam Puanlarına Ait Betimsel İstatistikleri

Betimsel İstatistikler	Değerler
Kişi Sayısı	209
Aritmetik Ortalama	108.80
Medyan	112.0
Mod	115.0
Standart Sapma	23.03
Varyans	530.38
Çarpıklık	-.222
Basıklık	-.364
Ranj	110.0
Minimum	50.0
Maximum	160.0

Tablo 14 incelendiğinde ölçekten elde edilen puanların geniş bir ranjda (110) dağıldığı görülmektedir. Mod (115), medyan (112) ve ortalama (108.80) değerlerinin birbirine çok yakın olması verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Çarpıklık (-.222) ve basıklık (.364) değerleri -1 ve +1 arasında olduğu için Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt (2017), göre veriler normal dağılım özelliği göstermektedir

Tablo 15. Örneklemdeki Öğretim Elemanlarının Toplam Puanlarına Ait Kolmogorov-Smirnov Uyum İyiliği Testi Sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	İstatistik	**sd**	**p**
Toplam Puan	.07	209	.004

Ölçekten elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan tablo 15'te gösterilen Kolmogorov-Smirnov Uyum İyiliği testi sonucunda dağılımın 0.05 manidarlık düzeyinde normal olmadığı sonucuna varılmıştır

(p= 0.004<0.05). Ancak ölçekten elde edilen puanların betimsel istatistikleri incelendiğinde basıklık ve çarpıklık katsayılarının -1 ve +1 sınırları içinde kalması ve aritmetik ortalama, mod ve medyanın birbirine çok yakın değerler alması sebebiyle, dağılımın normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği yorumu yapılabilir (Büyüköztürk, 2012).

4.3. Örneklemin İstatistik Verilerine İlişkin Bulgular

Örgütsel Gurur Ölçeği puanlarına ait aritmetik ortalama, standart sapma, varyans, en düşük ve en yüksek değerler sunulmuştur. Daha sonra Örgütsel Gurur Ölçeği puanlarına ait Bağımsız Grup t Testi sonuçları, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları, Levene's Testi sonuçları, Post-Hoc Scheffe Testi sonuçları, Korelasyon Analizi sonuçları ve ROC Analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 16. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarına Ait İstatistik Değerleri

	N	**x̄**	**ss**	**S^2**	**Min.**	**Max.**
Toplam Puan	209	108.80	23.03	530.64	50	160

Tablo 16 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının ölçekten aldıkları puanların aritmetik ortalaması x̄= 108.80**,** standart sapması ss= 23.03, varyansı s^2= 530.64, minimum toplam puan 50 ve maksimum toplam puanı 160'dır.

Tablo 17. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Puan	**Gruplar**	**N**	**x̄**	**ss**	***t* Testi**		
					t	***Sd***	***p***
Örgütsel Gurur	Kadın	82	110.04	22.66	-.621	207	.921
	Erkek	127	108.01	23.32			

Tablo 17 incelendiğinde kadın öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması (110.04), erkek öğretim elemanlarının

ölçekten aldığı puan ortalamasından (108.01) daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre manidar bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda manidar bir farklılık bulunmamıştır [$t_{(207)}$=-.621, p>0.05]. Bu sonuca göre öğretim elemanlarının cinsiyeti, örgütsel gurur üzerinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 18. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Unvan Dağılımına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Grup	N	x̄	ss	Var. K.	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Gurur Puanı	Arş. Gör.	48	107.75	23.90	Gruplar içi	4144.83	5	828.96	1.58	.166
	Dr.	2	71.00	11.31	Gruplar arası	106230.12	203	523.30		
	Arş. Gör.									
	Öğr. Gör.	12	109.83	23.62						
	Dr.	55	112.16	21.03						
	Doç.	55	106.03	23.43						
	Prof.	37	111.00	23.29						
	Toplam	209	108.80	23.03		110374.95	208			

Tablo 18 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeği puanlarının unvan değişkenine göre manidar bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında manidar bir farklılık bulunmamıştır (F=1.54; p>.05). Bu sonuca göre öğretim elemanlarının unvanları, örgütsel gurur üzerinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 19. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptığı Üniversitelere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Grup	N	x̄	ss	Var. K.	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Gurur Puanı	HKÜ	20	123.40	22.12	Gruplar içi	5016.96	2	2508.48	4.90	.008
	İNÜ	111	108.32	23.38	Gruplar arası	105357.99	206	511.44		
	RTEÜ	78	105.74	21.60						
	Toplam	209	108.80	23.03		110374.95	208			

Tablo 19 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeği puanlarının üniversite değişkenine göre manidar bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında manidar bir farklılık bulunmuştur ($F=4.90$; $p<.05$). Bu sonuca göre öğretim elemanlarının çalıştığı üniversite, örgütsel gurur üzerinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen manidar farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı Post-Hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

ANOVA sonrası hangi Post-Hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($LF=.462$; $p>.05$). Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 20. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptığı Üniversiteler Değişkenine Göre Scheffe Testi Sonuçları

Gruplar (i)	Gruplar (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	p
HKÜ	İNÜ	15.07	.025
	RTEÜ	17.65	.009
İNÜ	HKÜ	-15.07	.025
	RTEÜ	2.58	.742
RTEÜ	HKÜ	-17.65	.009
	İNÜ	-2.58	.742

Tablo 20 incelendiğinde örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeği puanlarının hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın HKÜ öğretim üyeleri ile RTEÜ öğretim üyeleri arasında HKÜ lehine $p<.05$ düzeyinde, HKÜ öğretim üyeleri ile İNÜ öğretim üyeleri arasında HKÜ lehine $p<.05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer üniversitelerin aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık manidar bulunmamıştır *(p>.05).*

Tablo 21. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptığı Fakülteye Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Fakülte	N	$\bar{x}$	ss	Var. K.	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Gurur Puanı	Eğitim	103	107.05	24.77	Gruplar İçi	865.10	2	432.55	.814	.445
	Mühendislik	75	109.52	20.22	Gruplar Arası	109509.85	206	531.60		
	Sağlık	31	112.87	23.55						
	Toplam	209	108.80	23.03		110374.95	208			

Tablo 21 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeği puanlarının fakülte değişkenine göre manidar bir farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasında manidar bir farklılık bulunmamıştır *(F=.814; p>.05).* Bu sonuca göre öğretim elemanlarının çalıştığı fakülte, örgütsel gurur üzerinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 22. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitenin Türüne Göre Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Puan	**Gruplar**	**N**	**x̄**	**ss**			***t* Testi**
					t	***Sd***	***p***
Örgütsel Gurur	Vakıf	20	123.40	22.12	3.03	207	.003
	Devlet	189	107.25	22.63			

Tablo 22 incelendiğinde, vakıf üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması (123.40), devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının ölçekten aldığı puan ortalamasından (107.25) daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeğinden aldıkları puanların üniversite türü değişkenine göre manidar bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda manidar bir farklılık bulunmuştur [$t_{(207)}$=3.03, p>0.05]. Bu sonuca göre öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitenin türü örgütsel gurur üzerinde anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 23. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Fakültenin Yerleşkesine Göre Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Puan	**Gruplar**	**N**	**x̄**	**ss**			***t* Testi**
					t	***Sd***	***p***
Örgütsel Gurur	Ana Kampüs	162	109.84	22.95	1.208	207	.871
	Farklı Kampüs	47	105.23	23.19			

Tablo 23 incelendiğinde ana kampüste çalışan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeğinden aldıkları puanların ortalaması (109.84), farklı bir kampüste çalışan

öğretim elemanlarının ölçekten aldığı puan ortalamasından (105.23) daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeğinden aldıkları puanların yerleşke değişkenine göre manidar bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan bağımsız grup t testi sonucunda manidar bir farklılık bulunmamıştır [$t_{(207)}$=1.208, p>0.05]. Bu sonuca göre öğretim elemanlarının çalıştığı fakültenin yerleşkesi örgütsel gurur üzerinde anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 24. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	**N**	**x̄**	**ss**	**R**	**p**
Yaş	209	41.34	10.61	.02	.772
Toplam Puan	209	108.80	23.03	1	

Tablo 24 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeğinden aldıkları puanlar ile yaş değişkeni arasında manidar bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında manidar bir ilişki bulunmamıştır *(R=.02; p>.005).*

Tablo 25. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Aylık Kazandığı Ücret Değişkenine Göre Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	**N**	**x̄**	**ss**	**R**	**p**
Ücret	209	20726.61	4958.23	.056	.423
Toplam Puan	209	108.80	23.03	1	

Tablo 25 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeğinden aldıkları puanlar ile aylık kazandığı ücret değişkeni arasında manidar bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson

Momentler Çarpım Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında manidar bir ilişki bulunmamıştır *(R=056; p>.005).*

Tablo 26. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptıkları Üniversitede Geçirdiği Süre Değişkenine Göre Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	**N**	**x̄**	**ss**	**R**	**p**
Süre	209	11.15	8.52	.022	.750
Toplam Puan	209	108.80	23.03	1	

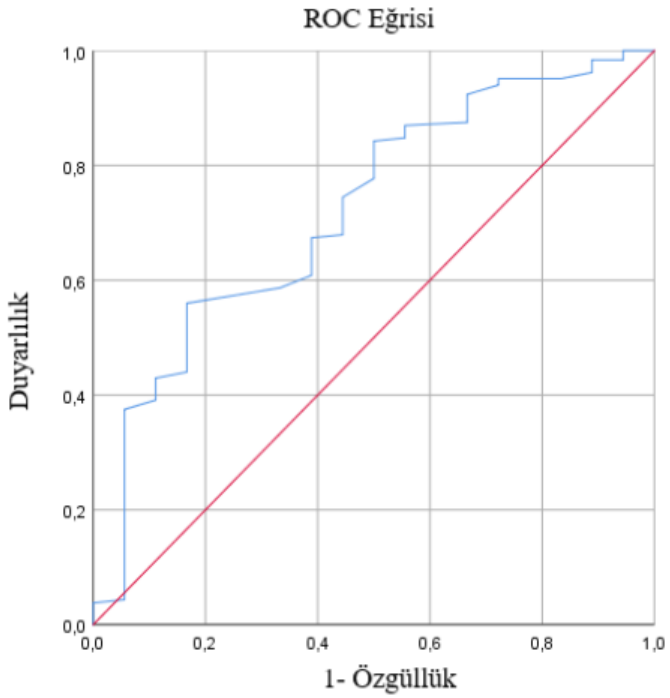
Tablo 26 incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel gurur ölçeğinden aldıkları puanlar ile görev yaptıkları üniversitede geçirdiği süre değişkeni arasında manidar bir ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasında manidar bir ilişki bulunmamıştır *(R=.022; p>.005).*

Tablo 27. Örgütsel Gurur Ölçeği Toplam Puanlarının Öğretim Elemanlarının Görev Yaptığı Kurum Türü Değişkenine Göre ROC Analizi Sonuçları

AUC	**S. Hata**	**%95 Güven Aralığı Alt Sınır**	**%95 Güven Aralığı Üst sınır**	**p**
.721	.063	.598	.844	.002

Tablo 27 incelendiğinde, ROC analizi sonucunda işlem karakteristik eğrisi altında kalan alan (AUC)= 0.721 olarak hesaplanmış ve manidar (p<.05) bir ilişki bulunmuştur.

ROC analizi sonucunda duyarlılık ve özgüllük değerleri incelenmiştir. Şekil 4'deki ROC eğrisi aşağıda verilmiştir;



Şekil 4. ROC Eğrisi (%95 Cl)

ROC analizi sonucunda, işlem karakteristik eğrisi altında kalan (AUC)=0.72 olarak hesaplanmış ve manidar ($p<.05$) bulunmuştur. Bu değer Örgütsel Gurur Ölçeğinin öğretim elemanlarının görev yaptığı kurum türüne göre örgütsel gurur anlayışlarını belirlemede ayırım yapabildiğine (orta düzeyde) doğru sınıflandırabildiğini göstermektedir. ROC eğrisinin altında kalan alan ne kadar büyük ise, bu testin doğru sınıflamada o kadar iyi olduğunu gösterir (Hanley ve McNeil, 1982; Groye, 2006).

5. SONUÇLAR

Bu bölümde, çalışmadan elde edilen bulgular sonuçlar açıklanıp tartışılarak bu bulgulara ilişkin geliştirilen öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuçlar

Üniversitede çalışan öğretim elemanlarının örgütsel gururlarını çeşitli değişkenler açısından belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın genel sonuçları çalışmanın amaç sıralaması dikkate alınarak aşağıda verilmiştir.

- Öğretim elemanlarının örgütsel gururlarının yüksek olduğu görülmüştür.
- Cinsiyet değişkeni göz önüne alındığında kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre ölçekten alınan puan ortalamasında daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet değişkeniyle örgütsel gurur arasında manidar bir farklılık bulunmamıştır. Öğretim elemanının örgütsel gurur cinsiyete göre farklılaşmamaktadır. Demir (2022), yapmış olduğu çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel gurur ile farklılaşmadığını belirtmiştir.
- Unvan değişkenine bakıldığı zaman Doktor öğretim elemanlarının ölçekten alınan puan ortalaması diğer öğretim üyelerine göre daha yüksektir. Doktor öğretim elemanını sırasıyla; Profesör, Öğretim Görevlisi, Araştırma Görevlisi, Doçent ve Doktor Araştırma Görevlisi takip etmektedir. Yapılan analiz sonucunda unvan değişkeniyle örgütsel gurur arasında manidar bir farklılık bulunmamıştır. Öğretim elemanının örgütsel gururu unvana göre farklılaşmamaktadır. Demir (2022), yapmış olduğu çalışmada unvan değişkeninin örgütsel gurur ile farklılaştığını tespit etmiştir.
- Üniversite değişkenine bakıldığı zaman Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının ölçekten alınan puan ortalaması diğer üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksektir. Hasan Kalyoncu Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının puan ortalamasını sırasıyla İnönü Üniversitesi öğretim elemanları ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi öğretim elemanları izlemektedir. Yapılan analiz sonucunda üniversite değişkeniyle örgütsel gurur arasında manidar bir farklılık

bulunmuştur. Bu farklılık Hasan Kalyoncu Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi ile Hasan Kalyoncu Üniversitesi ve Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları arasındadır. Öğretim elemanının örgütsel gururu görev yaptığı üniversiteye göre farklılaşmaktadır. Demir (2022), yapmış olduğu çalışmada üniversite değişkeninin örgütsel gurur ile farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

- Görev yapılan fakülte değişkeni göz önüne alındığında Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının ölçekten alınan puan ortalamasında daha yüksek olduğu görülmüştür. Sağlık Bilimler Fakültesi'ni sırasıyla Mühendislik Fakültesi ve Eğitim Fakültesi izlemektedir. Yapılan analiz sonucunda görev yapılan fakülte değişkeniyle örgütsel gurur arasında manidar bir farklılık bulunmamıştır. Öğretim elemanının örgütsel gururu görev yaptığı fakülteye göre farklılaşmamaktadır. Demir (2022), çalışmasında fakülte değişkenin ile örgütsel gururun farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.
- Kurum türü değişkeni göz önüne alındığında vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının ölçekten alınan puan ortalamasında devlet üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan analiz sonucunda kurum türü değişkeniyle örgütsel gurur arasında manidar bir farklılık bulunmuştur. Öğretim elemanının örgütsel gurur görev yaptığı kurum türüne göre farklılaşmaktadır.
- Yerleşke değişkeni göz önüne alındığında ana kampüste görev yapan öğretim elemanlarının ölçekten alınan puan ortalaması farklı kampüste görev yapan öğretim elemanına göre daha yüksektir. Yapılan analiz sonucunda yerleşke değişkeniyle örgütsel gurur arasında manidar bir farklılık bulunmamıştır. Öğretim elemanlarının örgütsel gururu görev yaptığı fakültenin bulunduğu yere göre farklılaşmamaktadır.
- Yaş değişkenine bakıldığı zaman yapılan analiz sonucunda öğretim elemanlarının yaşları ile örgütsel gurur arasında manidar bir ilişki yoktur. Öğretim elemanlarının örgütsel gururu yaşlarına göre farklılaşmamaktadır.
- Ücret değişkenine bakıldığı zaman yapılan analiz sonucunda öğretim elemanlarının aylık kazandığı ücret ile örgütsel gurur arasında manidar bir

ilişki yoktur. Öğretim elemanlarının örgütsel gururu aldıkları ücrete göre farklılaşmamaktadır.

- Görev yapılan üniversitede geçirilen süre değişkeni göz önüne alındığında yapılan analiz sonucunda öğretim elemanlarının bulundukları üniversitede geçirdikleri süre ile örgütsel gurur arasında manidar bir ilişki yoktur. Öğretim elemanlarının örgütsel gururu görev yaptıkları üniversitede geçirilen süre ile farklılaşmamaktadır.
- ROC analizi sonucunda, öğretim elemanlarının görev yaptıkları kurum türü ile örgütsel gurur puanlarının %72 oranında doğru sınıflandırılabildiğini göstermektedir. Bu değer, öğretim elemanlarının görev yaptığı kurum türüne göre örgütsel gurur anlayışlarını belirlemede ayırım yapabildiğini (orta düzeyde) ve doğru sınıflandırabildiğini göstermektedir.

5.2. Öneriler

Aşağıda çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan hareketle uygulayıcılara ve çalışmacılara bazı önerilerde bulunulmuştur.

5.2.1. Alana Yönelik Öneriler

- Doktor Araştırma Görevlilerinin ölçekten aldığı puan ortalamasının diğer unvanlara kıyasla en az olduğu görülmektedir. Yapılacak olan toplantı ve görüşmelerle Doktor Araştırma Görevlilerinin örgütsel gururlarının artabileceği düşünülmektedir.
- Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının ölçekten alınan puan ortalaması devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarına göre daha yüksektir. Devlet üniversitesi yöneticileri bu durumu düzeltmek için vakıf üniversitesindeki şartları, imkanları, üniversitenin misyonunu ve vizyonunu araştırıp kendi üniversitesindeki eksiklikleri kapatabileceği düşünülmektedir.
- Öğretim elemanlarının örgütsel gururlarını artırabilmek için üniversitenin başarısını artırabilecek çalışmalar yapılmalıdır. Üniversitede yapılacak olan geziler, toplantılar ve öğretim elemanlarının şikayetleri dinlenip düzeltilirse

örgütsel gurur kavramının öğretim elemanında yükselebileceği düşünülmektedir.

5.2.2. Çalışmacıya Yönelik Öneriler

- Çalışmada belirtilen değişkenlerden farklı değişkenler kullanılarak başka bir çalışma yapılabilir.
- Bu çalışma nicel olarak yürütülmüştür. Çalışmanın derinleştirilebilmesi için karma yöntem veya nitel yöntem kullanılabilir. Öğretim elemanlarıyla yapılacak görüşmelerle örgütsel gurur kavramı hakkında daha derin sonuçlar elde edilebilir.
- Yurtdışında yapılacak olan bir çalışmayla Türkiye'de yapılacak olan çalışma karşılaştırılabilir. Böyle bir çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Örgütsel gurur kavramının diğer örgütsel kavramlarla ilişkilendirilmesi ve çalışma yapılması önerilmektedir.
- Eğitim Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Sağlık Bilimler Fakültesiyle sınırlı olan bu çalışmanın daha iyi açıklanabilmesi için farklı fakültelerde de yürütülecek karşılaştırmalar yapılabilir.
- İki devlet ve bir vakıf üniversitesiyle sınırlı olan bu çalışmanın daha iyi açıklanabilmesi için farklı üniversitelerde araştırılması ve üniversite sayısının artırılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Bu çalışmada kullanılan ölçek öğretim elemanları için oluşturulmuş bir ölçektir. Öğretmenler için veya öğrenciler için geliştirilen bir ölçekle örgütsel gurur kavramı araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Aguinis, H., Ng, T. W. H., ve Yam, K. C. (2019). Employee perceptions of corporate social responsibility: effects on pride, embeddedness, and turnover, *Personnel Psychology, 72*(1), 107-137.

Akgün, Ö., Büyüköztürk, Ş., Demirel, F., Karadeniz, Ş., ve Kılıç-Çakmak. (2008). *Bilimsel çalışma yöntemleri* (32. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Alegre, I., Berbegal-Mirabent, J., ve Mas-Machuca. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 31*(2), 586-602.

Alessandri, S. M., ve Lewis, M. (1996). Differences in pride and shame in maltreated and nonmaltreated preschoolers. *Child Development, 67*(4), 1857-1869.

Algina, J., ve Crocker, L. (1986). *Introduction to classical and modern test theory* (2th ed.). New York: Harcourt Brace Jovanovich.

Alias, M. R., ve Bahron, A. (2019). Well-being and organizational pride in the Royal Malaysian police force: An initial investigation. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science, 9*(6), 418-427.

Allil, K., Durrah, O., Gharib, M., ve Hannawi, S. (2020). Organizational pride as an antecedent of employee creativity in the petrochemical industry, *European Journal of Innovation Management, 24*(2), 572-588.

Anameriç, H., ve Rukancı, F. (2004). Orta çağda ilk üniversiteler: Studium generale. *Felesefe Dünyası,* (39), 72-88.

Anh, N. T. H., ve Tri, C. M. (2022). The impact of work-life balance on job satisfaction, organizational pride and commitment: A study in the service industry. *Ho Chi Mingh City Open University Journal Of Science-Economis and Business Adminiatratio, 12*(2), 139-152.

Antalyalı, Ö. L. (2008). Tarihsel süreç içerisinde üniversite misyonlarının oluşumu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 25-40.

Appleberg, K. A. (2005). *The construction of a nomological network for organizational pride* (Doctoral dissertation). Retrieved from https://www.researchgate.net/

Arap, K. S. (2010). Türkiye yeni üniversitelerine kavuşurken: Türkiye'de yeni üniversiteler ve kuruluş gerekçeleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, *65*(01), 1-29.

Arda, B., ve Durmaz, M. G. (2021). Örgütsel gururun kavramsal çerçevesinin belirlenmesi ve uluslararası alanyazındaki örgütsel gurur çalışmalarının içerik

analizi yöntemi ile incelenmesi. *Management and Political Sciences Review*, *2*(2), 1-33.

Arnett, D. B., Laverie, D. A., ve McLane, C. (2002). Using job satisfaction and pride as internal-marketing tools. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly, 43*(2), 87-96.

Arshad, A., ve Imran, A. (2016). Impact of organizational morality on employee creativity: mediating role of organizational pride. *İnternational Review Of Management and Business Research, 5*(3), 961-971.

Asgari, N. (2018). Studying the Intermediating Role of Organizational Pride in the Effect of Employer Branding of Distributor Corporations on the Sellers' Performance (Studied Case: Behpakhsh Corporation). *Journal of Business Management*, *10*(2), 399-420.

Ashkanasy, N. M., ve Fisher, C. D. (2000). The emerging role of emotions in work life: An introduction. *Journal of Organizational Behavior, 21*(2), 123-129.

Atkins, D. K. (2017). *The effects of perceived red tape on the organizational pride and work motivation of public and nonprofit managers* (Doctoral dissertation). Retrieved from http://www.esploro.libs.uga.edu/.

Avşar, A. Ş. (2019). Comparison of person-fit statistics for polytomous items in different test conditions. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, *10*(4), 348-364.

Aydın, İ. (2020). Mesleki Gurur ve Öğretmenlik Mesleği, E. Doğan Kılıç (Ed.), *Prof. Dr. Hüseyin Korkut'a Armağan Eğitimde 58 Yıl* (s. 142-155). Ankara: Anı Yayıncılık.

Aytekin, İ. (2016). *Kariyer sermayesinin akademisyenlerin kariyer başarısına etkisi: Ampirik bir çalışma* (Doktora Tezi). https://https://acikbilim.yok.gov.tr/ adresinden edinilmiştir.

Balcı, A. (2011). *Sosyal bilimlerde çalışma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (9. baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Bani Jamali, S. M., Hatami Gorbandi, D., ve Rezaei, K. (2022). The impact of transformational leadership on prosperity with emphasis on the mediating role of organizational pride (Case study: Employees of bushehr education department). *Educational Administration Research, 13*(51), 139-152.

Barnett, W. P. (1998). Emotion. N. Nicholson. *The Blackwell encyclopedic dictionary of organizational behavior* (150-151). Blackwell Publishers Ltd.

Baumeister, R. F., Bushman, B. J., ve Campbell, W. K. (2000). Self-esteem, narcissism, and aggression: Does violence result from low self-esteem or from threatened egotism? *Current Directions in Psychological Science*, *9*(1), 26-29.

Blader, S. L., ve Tyler, T. R. (2002). Autonomous vs. comparative status: Must we be better than others to feel good about ourselves? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *89*(1), 813-838.

Blader, S. L., ve Tyler, T. R. (2009). Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior. *Journal of Applied psychology*, *94*(2), 445-464.

Blaique, L., Ismail, H. N., ve Kertechian, K. S. (2022). Visionary leadership, organizational trust, organizational pride, and organizational citizenship behaviour: a sequential mediation model. *Human Resource Development International*, 1-28.

Boezeman, E. J., ve Ellemers, N. (2014). Volunteer leadership: The role of pride and respect in organizational identification and leadership satisfaction. *Leadership, 10*(2), 160-173.

Boslaugh, S., ve Watters, P., (2008). *Statistics in a nutshell*. O'Reilly Media, Incorporated.

Bozoğlu, O. (2022). Times higher education dünya üniversite sıralaması: Türk üniversitelerinin durumu. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*, *7*(2), 95-118.

Bökeöoğlu, Ö.Ç., Büyüköztürk, Ş ve Köklü, N. (2008). *Sosyal bilimler için istatistik* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Bökeoğlu, Ç.Ö., Büyüköztürk Ş., ve Köklü, N. (2006). *Sosyal bilimler için istatistik.* Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Brands, A. (2019). *The impact of organizational pride on the experienced meaningfulness of work for blue collar jobs. A qualitative study about the proudness of employees towards the organization and its effects on the experienced meaningfulness of work for blue collar jobs.* (Master's thesis.). Available from ProQuest Dissertations and Theses database.

Brosi, P., Spörrle, M., ve Welpe, I. M. (2018). Do we work hard or are we just great? The effects of organizational pride due to effort and ability on proactive behavior. *Business Research, 11*(2), 357-373.

Brown, J. D., ve Marshall, M. A. (2001). Self-esteem and emotion: Some thoughts about feelings. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *27*(5), 575-584.

Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorum* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş, Çokluk, Ö., ve Şekercioğlu, G. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş. (2014). *Veri analizi el kitabı: İstatistik, çalışma deseni ve SPSS uygulamaları* (19. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Castaño, L. E. V., Garcia, J. D. L. G., Parra, J. C. V., ve Trapero, F. G. A. (2017). Differences on self-perception of organizational pride and loyalty in millennial ve generation x, considering gender and seniority variables. *Business and Economic Horizons (BEH), 13*(2), 270-286.

Çarıkçı, İ. (2015). *2023 perspektifinde üniversiteler ve Süleyman Demirel Üniversitesi.* Isparta: SDÜ Yayınları.

Çelebi, F. (2020). Örgütsel gururun yaratıcılık üzerindeki etkisi: Özel okul öğretmenleri örneği. *İşletme Çalışmaları Dergisi*, *12*(3), 3261-3272.

Çelebioğlu, S. (2011). *İstatistik* (4. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Ch, M. A., Iqbal, M., ve Shaukat, H. S. (2021). Impact on job satisfaction and organizational pride through evaluation of perceived organizational csr: A structural equation modelling. *Journal of Management Sciences*, *8*(1), 50-70.

Chan, S.C.H., ve Mak, W.M. (2014). Transformational leadership, pride in being a follower of the leader and organizational commitment, *Leadership ve Organization Development Journal, 35*(8), 674-690.

Chaudhary, M., Durrah, O., ve Gharib, M. (2019). Organizational cynicism and its impact on organizational pride in industrial organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(7), 1203.

Cheng, J.T., Mercadante, E., Tracy, J. L., ve Witkower, Z., (2020). The evolution of pride and social hierarchy. In B. Gawronski (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 51-114). Elsevier Academic Press.

Christensen, C. M., Johnson, M. W., ve Kagermann, H. (2008). Reinventing your business model. *Harvard Business Review, 86*(12), 57-68.

Chung, Y.W., ve Im, S. (2018). Employee volunteering meaningfulness and organizational citizenship behavior: Exploring the Effects of organizational support, pride, and trust, *Sustainability, 10*(12), 4835.

Coelho, A., Marques, A., ve Santos, C. (2021). Does greenwashing affect employee's career satisfaction? The mediating role of organizational pride, negative emotions and affective commitment. *Research Square,*

Çiftçi, M. (2010). Girişimci üniversite ve üçüncü kuşak üniversiteler. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *27*(1), 341-347.

Çüm, S., ve Yurdabakan, İ. (2017). Scale development in behavioral sciences (based on exploratory factor analysis). *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care, 11*(2), 108-126.

Dalgıç, A. G. D. A., ve Türkoğlu, Ö. G. D. N. (2019). Müşteri kaynaklı sosyal stresin otel çalışanlarının yaratıcılığına, iş birliğine ve örgütsel gurur algılarına etkisi. *Proceeding Book, 55*(3), 975-978.

Damásio, A. R. (2001). Emotion and the human brain. *Annals of the New York Academy of Sciences*, *935*(1), 101-106.

Danaeefard, H., Forouzandeh, L., Khaef-Elahi, A., ve Nouri, A., (2017). The exploration of organizational pride: Designing and validating measure. *Management Researches, 10*(35), 35-59.

Daniel, J. R. (2016). Organizational pride's dimensions and context specificity in influencing customer behaviors: A study in higher education service sector. *Research Gate.*

De Roeck, K., El Akremi, A., ve Swaen, V. (2016). Consistency matters! How and when does corporate social responsibility affect employees' organizational identification? *Journal of Management Studies, 53*(7), 1141-1168.

D'Errico, F., ve Poggi, I. (2011). Social signals: A psychological perspective. In *computer analysis of human behavior* (pp. 185-225). Springer, London.

Demir, F., ve Murat, A.K. (2022). Örgütsel gururun duygusal tükenmişlik ve sinizm ile ilişkisinde kurumsal itibarın aracılık etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *23*(3), 608-622.

Demir. G. T. (2022). *Öğretim elemanlarının görüşlerine göre örgütsel gurur ve kurumsal aidiyet ilişkisi* (Doktora tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMer kezi adresinden edinilmiştir.

Dodge, Y. (2008). Kolmogorov–Smirnov test. In: Dodge Y. (Eds.), *The concise encyclopedia of statistics* (pp. 283-287). New York: Springer.

Downs, D.L., Leary, M. R., Tambor, E. S., ve Terdal, S. K. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of personality and social psychology*, *68*(3), 518-530.

Dweck, C. S., ve Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review, 95*(2), 256-273.

Elfenbein, H. A. (2007). 7 Emotion in organizations: a review and theoretical integration. *The Academy of Management Annals*, *1*(1), 315-386.

Elliot, A. J., Tracy, J. L., ve Weidman, A.C. (2016). The benefits of following your pride: Authentic pride promotes achievement. *Journal of Personality, 84*(5), 607-622.

Erdem, A. R. (2004). Türkiye'de yükseköğretim ve değişimi. *Üniversite ve Toplum, 4*(2), 166-175.

Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., ve Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Turkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences, 33*(1), 210-223.

Farhan, M., Farrukh, M., Iqbal, M.K., Raza, A., ve Wu, Y. (2021). Corporate social responsibility and employees' voluntary pro-environmental behavior: The role of organizational pride and employee engagement. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 28*(3), 1104-1116.

Field, A. (2009). *Discopering statistics using SPSS*. (3th ed.) London: Sage Publications.

Fischer, K.W., ve Mascolo, M. F. (1995). Developmental transformations in appraisals for pride, shame, and quilt. In J. P. Tangney ve K. W. Fischer (Eds.), *Self-conscious emotions: The psychology of shame, quilt, embarrassment and pride* (pp. 64-113). Guilford Press.

Fotovat, H. K., Mohebi, M. M., ve Zandi, K. (2022). Relationship between responsible leadership and caring behaviors of nurses: The mediating role of organizational pride. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care, 30*(4), 297-306.

Fraenkel, J. R., Hyun, H. H., ve Wallen, N. E. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Fredrickson, B. L. (2003). The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good. *American Scientist, 91*(4), 330-335.

Geppert, U., ve Heckhausen, H. (1988). Self-related and self-evaluative emotions: embarrassment, shame, guilt, and pride. *In Conference on the Development of Shame and Guilt, Pacific Grove, CA.*

Ghasempour, H., ve Seifi, A. (2022). The effect of organizational pride on the occurrence of creative work behaviors with the mediating role of job motivation. *Scientific Information Database, 16*(62), 55-90.

Gouthier, M. H., ve Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management, 22*(5), 633-649.

Gouthier, M., ve Kraemer, T. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management, 25*(1), 125-148.

Gouthier, M. H., Hammerschmidt, M., Kraemer, T., ve Weiger, W.H. (2020). Toward a theory of spirals: the dynamic relationship between organizational pride and customer-oriented behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science. 48*(6), 1095-1115.

Grove, W. M., (2006). *Mathematical aspects of diagnosis.* United States of America, 50- 75.

Gudergan, S. P., Hair Jr, J. F., ve Ringle, C. M., ve Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (9th ed.). CA: Sage

Gül, S. S., ve Hüseyin, G., (2015). Türkiye'de yükseköğretimin gelişimi, güncel durumu ve eleştirisi. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, *8*(17), 51-66.

Günay, A., ve Günay, D. (2011). 1933'den günümüze Türk yükseköğretiminde niceliksel gelişmeler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, *1*(1), 1-22.

Gürüz, K. (2001). *Dünyada ve Turkiye'de yükseköğretim: Tarihçe ve bugünkü sevk ve idare sistemler.* Ankara: ÖSYM Yayınları.

Hameed, Z., Islam, T., Khan, I. U., Khan, S. U., ve Sheikh, Z. (2019). Corporate social responsibility and employee pro-environmental behaviors: The role of perceived organizational support and organizational pride. *South Asian Journal of Business Studies*, *8*(3), 246-265.

Handoyo, S., Nadatien, I., Probowati, Y., ve Pudjirahardjo, W. J. (2017). The role of nahdlatul ulama's (NU) shared values in optimizing lecturers' Organizational pride in ıniversity ff nahdlatul ulama. *Dama International Journal of Researchers.2*(4), 10-17.

Handoyo, S., Nadatien, I., Probowati, Y., ve Pudjirahardjo, W. J. (2020). The influence of OCB (organizational citizenship behavior) on the lecturer's organizational pride (A study at university of nahdlatul ulama surabaya). *Kresna Social Science and Humanities Research*, *25*(2), 308-332.

Hanley, J. A., and McNeil, B. J. (1982). The maning and use of the area under a receiver operating characteristic (ROC) curve. *Radiology*, 143, 29- 36.

Hansen, F. (2005). Distinguishing between feelings and emotions in understanding communication effects. *Journal of Business Research*, *58*(10), 1426-1436.

Hart, D., ve Matsuba, M. K. (2007). The development of pride and moral life. In J. L. Tracy, R. W. Robins, ve J. P. Tangney (Eds.), *The self-conscious emotions theory and research* (pp. 114-133). Guilford Press.

Helm, S. (2013). A matter of reputation and pride: Associations between perceived external reputation, pride in membership, job satisfaction and turnover intentions. *British Journal of Management*, *24*(4), 542-556.

Hinds, D. C. (2021). *The perception of organizational pride through work incentives to reduce voluntary turnover* (Doctoral dissertation). Retrieved from http://search.proquest.com/.

Imam, H. (2022). Ethical Leadership and Supervisor Directed Deviance: Roles of Organizational Pride and Uncertainty. In *Academy of Management Proceedings 2022*(1), 15998.

Irhamni, G., Silvia Ratna, B., ve Widyanti, R. (2020). Organizational Justice and Organizational Pride to Achieve Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*, *55*(3), 0258-2724.

Isfahani, A.N., Safari, A., ve Seyedpour, S.M. (2020). Formulating an organizational pride model for the national Iranian oil company, *Cogent Business ve Management, 7*(1), 1-36.

John, A., Jia, F., Qadeer, F., ve Shahzadi, G. (2019). Getting paid to be good: How and when employees respond to corporate social responsibility? *Journal of Cleaner Production*, *215*(1), 784-795.

Jolly, P.M., Sturm, R. E., ve Williams, S. D. (2022). It'sa matter of organizational pride: how perceptions of organizational virtuousness and competence affect employee behaviors. *Journal of Business and Psychology*, *37*(5), 1079-1097.

Jung, H., Oo, E. Y., ve Park, I. J. (2018). Psychological factors linking perceived CSR to OCB: The role of organizational pride, collectivism, and person–organization fit. *Sustainability*, *10*(7), 2481.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel çalışma yöntemleri* (17. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtımı.

Kashif, M., Thurasamy, R., ve Zarkada, A. (2017). Customer aggression and organizational turnover among service employees: The moderating role of distributive justice and organizational pride. *Personnel Review*, *46*(8), 1672-1688.

Katzenbach, J. (2003). Pride: a strategic asset. *Strategy ve Leadership*, *31*(5), 34-38.

Kim, J. H., veYoun, H. (2022). Corporate social responsibility and hotel employees' organizational citizenship behavior: The roles of organizational pride and meaningfulness of work. *Sustainability*, *14*(4), 2428.

Kluemper, D., Liden, R. C., ve Masterson, C. (2017). Peeling back the layers: A multi-method investigation of organizational pride. *Academy Of Management Annual Meeting Proceedings, 2017*(1), 11397.

Kusdi, R., Nilawati, F., Umar, N., ve Zainul, A. (2019). The influence of work life balance and organizational pride on job satısfactıon and Its impact on organizational citizenship behavior in five and four star hotels employee. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 91*(7), 191-196.

Lickel, B., Schmader, T., ve Spanovic, M. (2007). Group-conscious emotions. In (Eds: J. Tracy and Robins) *The Self-Conscious Emotions*, 351-370.

Lu, Y., ve Roto, V. (2016). Design for pride in the workplace, *Psychology of Well-Being*, *6*(1), 1-18.

Makdisi, G. (1981). *Rise of colleges* (1th ed.). Edinburgh: Edinburgh University Press.

Masterson, C. R. (2016). *Organizational pride: a multi-method examination of the nature, emergence, and function of pride in the workplace* (Doctoral dissertation). Retrieved from http://indigo.uic.edu/.

Matsumoto, D., ve Tracy, J. L. (2008). The spontaneous expression of pride and shame: Evidence for biologically innate nonverbal displays. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *105*(33), 11655-11660.

McIntosh, J. (2010). Linking organizational pride to purpose. *Employment Relations Today*, *37*(2), 39-45.

Mercer, J. (2014). Feeling like a state: Social emotion and identity. *International Theory*, *6*(3), 515-535.

Mischkind, L. (1998). *Pride the hidden corporate asset.* New York: Sirota Consulting.

Okeke, N. L., Olachukwu, E. G., ve Oparaji, I. C. (2022). Organizational pride as correlate of teachers' job effectiveness in public secondary schools in Imo State. *IIARD Journal of Humanities And Social Policy, 8*(2), 2545-5729.

Ortaş, İ. Türkiye'nin bilim ve yayın politikası var mı? *İstanbul ve Ankara'da aile hekimliği uygulamalarının başladığı bugünlerde bu konuları dergimize taşımak*, 90.

Öztunalı, Ö. (2001). *Üniversiteler tarihi ve vakıf üniversiteleri* (1. Baskı). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi.

Park, J. G., ve Shim, J. S. (2019). An effect of work and life balance of startup: Focus on organizational pride and job satisfaction. *Asia-Pacific Journal of Business*, *10*(3), 95-112.

Patton, M. Q. (2005). *Qualitative research. Encyclopedia of statistics in behavioral science* (3th ed.).

Prinz, J. (2005). Are emotions feelings? *Journal of Consciousness Studies*, *12*(8-9), 9-25.

Rahmad, E. (2022). *Analisis hubungan CSR dengan DSIW (Desire to have significant impact through work) dengan mediasi employee engagement, organizational pride, organizational identity dan internal communication in PT pembangkitan jawa bali* (Doctoral dissertation). Retrieved from https://repository.its.ac.id/92578/

Rashdall, H. (1895). *The universities of Europe in the Middle Ages* (1th ed.). Clarendon Press.

Ramanujam, R., ve Tangirala, S. (2008). Exploring nonlinearity in employee voice: The effects of personal control and organizational identification. *Academy of Management Journal*, *51*(6), 1189-1203.

Ramig, P. F. (1983). Applications of the analysis of means. *Journal of Quality Technology*, *15*(1), 19-25.

Robins, R. W., ve Tracy, J. L. (2004b). Show your pride: Evidence for a discrete emotion expression. *Psychological Science*, *15*(3), 194-197.

Robins, R. W., ve Tracy, J. L. (2007a). Emerging insights into the nature and function of pride. *Current Directions in Psychological Science*, *16*(3), 147-150.

Robins, R. W., ve Tracy, J. L. (2007b). The psychological structure of pride: A tale of two facets. *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*(3), 506-525.

Roscoe, J. T. (1975). *Fundemental research statistics for the behavioral sciences* (2th ed.). New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.

Scheffé, H. (1953). A method for judging all contrasts in the analysis of variance. *Biometrika*, *40*(1-2), 87-110.

Scheffe, H. (1959). *The analysis of variance.* New York: John Wiley press.

Söyler, İ. (2008). Eğitim hizmetleri bağlamında vakıf üniversitelerinin finansal ve vergisel sorunları. *Maliye Dergisi*, *154*(1), 52-76.

Tangney, J. P. (1999). The self-conscious emotions: Shame, guilt, embarrassment and pride. *Psychology Journal*, *2*(2), 541-568.

Taşdemir, F. (2022). ROC analizi ve R yazılımı ile verilerin sınıflama doğruluklarının karşılaştırılması. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, *6*(2), 230-241.

Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve veri analizi* (4. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tekin, S. (2017). *Üçüncü kuşak üniversiteler ve üçüncü kuşak üniversitelerin stratejik planlaması* (Yüksek Lisans tezi). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi adresinden edinilmiştir.

Timur, T. (2000). *Toplumsal değişme ve üniversiteler*. İstanbul: İmge kitabevi.

Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, *92*(4), 548.

Wissema, J. G. (2009). *Towards the third generation university: Managing the university in transition.* Netherlands: Edward Elgar Publishing.

Zhou, Z., Luo, B. N., Tang, T. L. P., ve Zhou, Z., (2018). Corporate social responsibility excites 'exponential' positive employee engagement: The

Matthew effect in CSR and sustainable policy. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *25*(4), 339-354.

EKLER

Ek-1. Örgütsel Gurur Ölçeği

Sayın Öğretim Elemanı,

Bu veri toplama aracı, "Üniversitede Çalışan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurur Anlayışlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" isimli yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgilerinize ilişkin sorular, ikinci bölümde örgütsel gurura ilişkin ifadeler yer almaktadır. Sizden beklenen her bir ifadeyi dikkatle okuyarak, katılma durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretlemenizdir. Çalışmanın objektifliği açısından lütfen ölçeğe isminizi yazmayınız ve cevapsız soru bırakmayınız. Toplanan veriler, yalnızca çalışma amaçları doğrultusunda kullanılacak, başka bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Çalışmanın gerçekleşmesine yapacağınız katkıdan dolayı teşekkür ederim.

Tuğçe ERDOĞAN

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

I.BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet: (…) Kadın (…) Erkek

Unvan: (…) Prof. Dr. (…) Doç. Dr. (…) Dr. Öğ. Üy. (…) Öğ. Üy. (…) Arş. Gör. (…) Dr. Arş. Gör.

Üniversite: (…) İnönü Üniversitesi (…) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi (…) Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Fakülte: (…) Eğitim Bilimleri (…) Mühendislik (…) Sağlık Bilimler

Fakülte Yerleşkesi: (…) Ana Kampüs (…) Farklı bir kampüs

Yaş:

Aylık kazandığınız ücret:

Görev yaptığınız üniversitede çalıştığınız toplam süre …….

Ek-1(Devam). Örgütsel Gurur Ölçeği

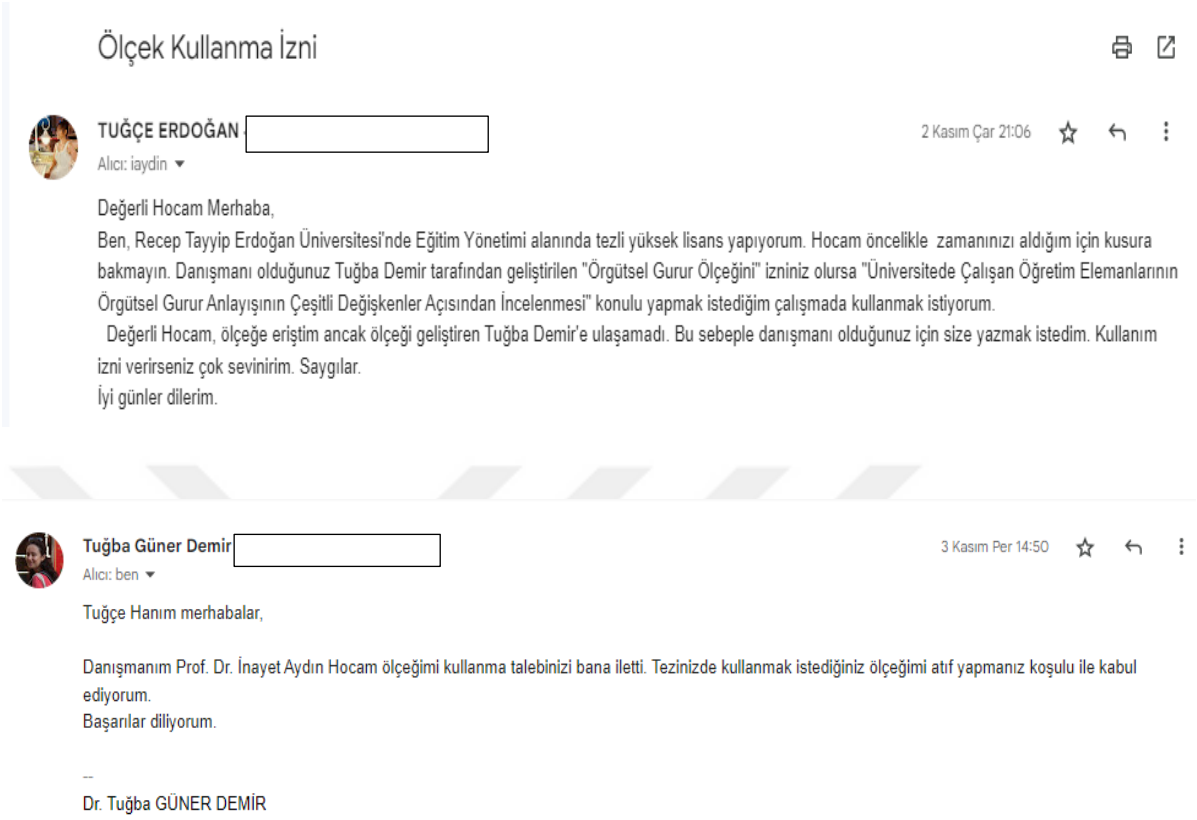
II.BÖLÜM ÖRGÜTSEL GURUR

Aşağıda örgütsel gurura ilişkin ifadeler yer almaktadır. Sizden her bir ifadeye katılma durumunuzu, karşısındaki seçeneklerden size uygun olanı işaretleyerek belirtmeniz beklenmektedir. Çalışmanın bütünlüğü açısından lütfen cevapsız soru bırakmayınız.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Üniversitemin bu ülkenin en iyileri arasında olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
2. Üniversitemin uluslararası akademik çevrelerde öne çıktığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
3. Üniversitemin ülkemin akademik hayatına yön verdiğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
4. Üniversitemin öğrenciler tarafından en çok ilgi gösterilen üniversiteler arasında olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
5. Üniversitemin ülkemde fark yarattığına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
6. Üniversitemin diğer üniversitelere göre daha başarılı öğrencileri çektiğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
7. Üniversitemin öğretim elemanlarının alanında öncü olduklarını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
8. Görev yaptığım fakültenin ülkemde alanının öncülerinden biri olduğuna inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
9. Alanımdaki önemli yeniliklerin ilk olarak üniversitemden çıktığına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
10. Üniversitemin mezunu olmanın kişilere iş hayatında bir öncelik sağladığına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
11. Üniversitemin önemli çalışmalara/çalışmalara imza attığına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
12. Üniversitemin mezunlarının iş hayatında başarıları ile fark yarattıklarına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
13. Üniversitemin öğretim elemanlarının katıldıkları konferans, sempozyum gibi bilimsel toplantılarda başarıları ile öne çıktıklarını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
14. Üniversitemin kazandırdığı yeterliliklerin kişilere akademik hayatta bir öncelik sağladığına inanıyorum.	①	②	③	④	⑤
15. Üniversitemin kendi alanında diğer üniversitelerden daha kaliteli bir eğitim verdiğini düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤

Ek-1(Devam). Örgütsel Gurur Ölçeği

16. Üniversitemin yetiştirdiği öğretim elemanlarıyla ülkemin akademik hayatına katkı sağlayan bir işleve sahip olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
17. Üniversitemin başarılarını başkalarına anlatmaktan hoşlanırım.	①	②	③	④	⑤
18. Üniversitemin medyaya yansımış bir başarısını sosyal medyada paylaşırım.	①	②	③	④	⑤
19. Üniversitemi dışarıda tanıtırım.	①	②	③	④	⑤
20. Üniversitemdeki meslektaşlarımın başarılarından mutluluk duyarım.	①	②	③	④	⑤
21. Üniversitemin ulusal veya uluslararası düzeyde kazandığı ödüllerden mutluluk duyarım.	①	②	③	④	⑤
22.Üniversitemin başarılarından kıvanç duyarım.	①	②	③	④	⑤
23. Üniversitemi simgeleyen sembollerin bulunduğu rozet, anahtarlık vb. eşyaları severek kullanırım.	①	②	③	④	⑤
24. Bu üniversitenin bir elemanı olduğumu başkalarına söylemekten mutluluk duyuyorum.	①	②	③	④	⑤
25. Mecbur kalmadıkça başka bir üniversiteye geçmeyi düşünmüyorum.	①	②	③	④	⑤
26. Kariyerimi bu üniversitede tamamlamak istiyorum.	①	②	③	④	⑤
27. Yeniden seçme şansı verilse yine bu üniversiteyi seçeceğimi düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
28. Bu üniversitede çalışma kararımın hayatımda verdiğim en iyi kararlardan biri olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
29. Bu üniversitede çalıştığım için kendimi mutlu hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
30. Bu üniversitede çalıştığım için kendimi şanslı hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
31. Üniversitemin bütün olanakları bir bütün olarak değerlendirildiğinde çalışılmaya değer bir üniversite olduğunu düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
32. Bu üniversitede çalışmayı isteyerek seçtim.	①	②	③	④	⑤

Ek-2. Ölçek kullanma izni



Ölçek Kullanma İzni

TUĞÇE ERDOĞAN [redacted] 2 Kasım Çar 21:06

Alıcı: iaydin

Değerli Hocam Merhaba,
Ben, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi alanında tezli yüksek lisans yapıyorum. Hocam öncelikle zamanınızı aldığım için kusura bakmayın. Danışmanı olduğunuz Tuğba Demir tarafından geliştirilen "Örgütsel Gurur Ölçeğini" izniniz olursa "Üniversitede Çalışan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurur Anlayışının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu yapmak istediğim çalışmada kullanmak istiyorum.
Değerli Hocam, ölçeğe eriştim ancak ölçeği geliştiren Tuğba Demir'e ulaşamadı. Bu sebeple danışmanı olduğunuz için size yazmak istedim. Kullanım izni verirseniz çok sevinirim. Saygılar.
İyi günler dilerim.

Tuğba Güner Demir [redacted] 3 Kasım Per 14:50

Alıcı: ben

Tuğçe Hanım merhabalar,

Danışmanım Prof. Dr. İnayet Aydın Hocam ölçeğimi kullanma talebinizi bana iletti. Tezinizde kullanmak istediğiniz ölçeğimi atıf yapmanız koşulu ile kabul ediyorum.
Başarılar diliyorum.

--
Dr. Tuğba GÜNER DEMİR

Ek-3. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Fakültesi çalışma izni

T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-72940495-302.08-3106 10.11.2022
Konu : Araştırma İzni- Tuğçe ERDOĞAN

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 09.11.2022 tarihli ve E-19527874-302.08-7253 sayılı yazı.

İlgi yazınıza istinaden, Enstitünüz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi tezli yüksek lisans programı "212907006" numaralı öğrencisi Tuğçe ERDOĞAN'ın, tez çalışması kapsamında ilgide kayıtlı yazıda detayları belirtilen anket formunu Fakültemizde görevli öğretim elemanlarına uygulama talebi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Yılmaz GEÇİT
Dekan

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu : 65b3ccd2c59f Belge Takip Adresi: http://ebys.erdogan.edu.tr/EBYS/eimzadogrulama

Yenipazar Mah. Ali Okumuş Cad. 53200 Çayeli \ RİZE
Telefon No :+90 (464) 532 84 54- 25 15 Faks No :+90 (464) 532 86 12
e-Posta :egitim@erdogan.edu.tr İnternet Adresi:http://www.erdogan.edu.tr/
Kep Adresi:erdogan@hs01.kep.tr

Bilgi için : ABDUL K. DERECİ
Şef
Dahili: 464 532 8454-3606

Ek-4. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Mühendislik Fakültesi çalışma izni

T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-95076956-302.08-3697 10.11.2022
Konu : Araştırma İzni - Tuğçe ERDOĞAN

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 09.11.2022 tarihli ve E-19527874-302.08-7253 sayılı yazınız.

İlgi'de kayıtlı yazınıza istinaden Enstitünüz Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programının 212907006 numaralı öğrencisi Tuğçe ERDOĞAN'ın tez çalışması kapsamında dilekçesinde belirttiği ölçeğin Fakültemiz öğretim elemanlarına uygulanması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

Doç. Dr. Derya BAL ALTUNTAŞ
Dekan a.
Dekan Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu : b86b82ed15fe Belge Takip Adresi: http://ebys.erdogan.edu.tr/EBYS/eimzadogrulama

Fener Mah. Zihni Derin Yerleşkesi 53100 Rize / TÜRKİYE
Telefon No :0 (464) 223 75 18 Faks No :0 (464) 223 75 18 Dahili: 1602
e-Posta :mmf@erdogan.edu.tr İnternet Adresi:http://www.erdogan.edu.tr/
Kep Adresi:erdogan@hs01.kep.tr

Bilgi için : TUĞÇE ÇAYIRLI
Bilgisayar İşletmeni
Dahili: 4410

Ek-5. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi çalışma izni

T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

K - Q
TSE-ISO-EN
9000

Sayı : E-98295262-302.08-1643 27.11.2022
Konu : Araştırma İzni- Tuğçe ERDOĞAN

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 09.11.2022 tarihli ve E-19527874-302.08-7253 sayılı yazı.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli yüksek lisans programı öğrencisi 212907006- Tuğçe ERDOĞAN'ın tez çalışması kapsamında Fakültemizde görevli öğretim elemanlarına verilen ölçeğin uygulanması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.
Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe GÜMÜŞLER BAŞARAN
Dekan V.

İslampaşa Mah. Şehitler Cad. İslamoğlu Sok. No: 3 Eğitim ve Araştırma Hastanesi Yanı Merkez/RİZE
Telefon No :+90 (464) 214 10 59 Faks No :+90 (464) 214 10 89
e-Posta:sbf@erdogan.edu.tr İnternet Adresi: http://www.sbf.erdogan.edu.tr/
Kep Adresi:erdogan@hs01.kep.tr
Bilgi için : ADEM MANAV
Teknisyen
Dahili: 4028
Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu : d0b6-90c0fa Belge Takip Adresi: http://ebys.erdogan.edu.tr/EBYS/eimzadogrulama

Ek-6. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesi çalışma izni

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : E-83533471-804.02--255187 02/12/2022
Konu : Araştırma izni- Tuğçe ERDOĞAN

RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
RİZE

İlgi : a) 09/11/2022 tarihli ve 7254 sayılı yazınız,
b) Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığının 23/11/2022 tarihli ve 251992 sayılı yazısı,
c) Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Dekanlığının 25/11/2022 tarihli ve 253076 sayılı yazısı,

Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli yüksek lisans programı öğrencisi Tuğçe ERDOĞAN'ın "Üniversitede Çalışan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurur Anlayışının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Eğitim Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesinde anket uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur.
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Abdulkadir BAHARÇİÇEK
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSCN3PJALF Pin Kodu :82082
Belge Takip Adresi : https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=3837&eD=BSCN3PJALF&eS=255187

Adres:İnönü Üniversitesi Rektörlüğü Personel Daire Başkanlığı, İdari Bina Kat:2
Telefon:4223773500 Faks:4223773539
e-Posta:personel@inonu.edu.tr Web:http://www.inonu.edu.tr/personeldb/
Kep Adresi:inonuuniversitesi@hs03.kep.tr

Bilgi için: Abdullah Baki
Unvanı: Memur
Tel No: 422 377 3522

Ek-7. İnönü Üniversitesi Mühendislik Fakültesi çalışma izni

Evrak Tarih ve Sayısı: 06/12/2022-E.257207

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Mühendislik Fakültesi Dekanlığı

MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ

Sayı : E-69750774-900--257207 06/12/2022
Konu : Araştırma İzni (Tuğçe ERDOĞAN)

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi : Personel Daire Başkanlığının 12/11/2022 tarihli ve E- 251115 sayılı yazısı.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli yüksek lisans programı öğrencisi Tuğçe ERDOĞAN'ın "Üniversitede Çalışan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurur Anlayışının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" konulu tez çalışması kapsamında Fakültenizde görevli öğretim elemanlarına anket uygulanması talebine ilişkin yazınız Dekanlığımızca uygun bulunmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr. Gökhan DURMAZ
Dekan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSLN4C1NPV Pin Kodu :78782 Belge Takip Adresi : https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=3837&eD=BSLN4C1NPV&eS=257207

Adres:İnönü Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Dekanlığı, Merkez Kampüs, 44280 /Malatya
Telefon:(422) 341 00 30 Faks:(422) 341 00 46
e-Posta:muhdekanlik@inonu.edu.tr Web:http://www.inonu.edu.tr/muhendislik
Kep Adresi:inonuuniversitesi@hs03.kep.tr

Bilgi için: Mahabat Yıldırım
Unvanı: Memur

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzanlamıştır.

Ek-8. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Eğitim Fakültesi çalışma izni

Evrak Tarih ve Sayı: 25.11.2022-26676

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-84792562-605.01-26676 25.11.2022
Konu : Araştırma İzni - Tuğçe Erdoğan Hk.

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi : Araştırma İzni / Tuğçe ERDOĞAN / 21.11.2022 / 09.11.2022 / 685

İlgi yazı ile Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli yüksek lisans programı öğrencilerinden Tuğçe Erdoğan'ın tez çalışması kapsamında; ilgi yazıda belirtilen ölçeğin uygulanması için izin istenmiştir. İlgili ölçeğin fakültemizde görevli öğretim elemanlarına uygulanması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof.Dr. Şener BÜYÜKÖZTÜRK
Dekan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSARU1LL7 Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/hasan-kalyoncu-universitesi-ebys

Adres:Hasan Kalyoncu Üniversitesi Havaalanı Yolu Üzeri 8. Km. Şahinbey / Gaziantep
Telefon:0 (342) 211 8080 / 1201/1202 Faks:0 (342) 211 80 81
e-Posta:info@hku.edu.tr Web:0 (342) 211 80 81
Kep Adresi:hasankalyoncu.univ@hs01.kep.tr

Bilgi için: Özge ÖZDEMİR
Unvanı: Fakülte Sekreteri
Tel No: 0(342) 211 8080

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-9. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Mühendislik Fakültesi çalışma izni

Evrak Tarih ve Sayı: 05.12.2022-27120

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
Mühendislik Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-53997340-730.10-27120 05.12.2022
Konu : Araştırma İzni Hk.

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi 21.11.2022 tarihli ve 26646 sayılı Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi yazısı.

İlgi yazı ile Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli yüksek lisans programı öğrencilerinden Tuğçe Erdoğan'ın tez çalışması kapsamında; ilgi yazıda belirtilen ölçeğin uygulanması için izin istenmiştir. İlgili ölçeğin Fakültemizde görevli öğretim elemanlarına uygulanması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr. Hanifi ÇANAKCI
Dekan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Dogrulama Kodu :BSNRVAZFK Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/hasan-kalyoncu-universitesi-ebys

Adres:Hasan Kalyoncu Universitesi Havaalanı Yolu Uzeri 8. Km. Şahinbey / Gaziantep
Telefon:0 (342) 211 8080 / 2201/2102 Faks:0 (342) 211 80 81
e-Posta:info@hku.edu.tr Web:0 (342) 211 80 81
Kep Adresi:hasankalyoncu.univ@hs01.kep.tr

Bilgi için: Süleyman BARITLI
Unvanı: Fakülte Sekreteri
Tel No: 0(342) 211 8080

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-10. Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi çalışma izni

Evrak Tarih ve Sayı: 02.12.2022-27086

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : E-66384015-900-27086 02.12.2022
Konu : Araştırma İzni Hk.

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'nin 09.11.2022 tarih ve E-19527874.302.08-7255 sayılı yazısı.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi tezli yüksek lisans öğrencisi olan Tuğçe ERDOĞAN'ın tez çalışması kapsamındaki ilgili ölçeğin fakültemiz öğretim elemanlarına uygulanması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini ve bilgilerinizi arz ederim.

Prof.Dr. Kezban BAYRAMLAR
Dekan

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSDRV5YNK Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/hasan-kalyoncu-universitesi-ebys

Adres:Hasan Kalyoncu Üniversitesi Havaalanı Yolu Üzeri 8. Km. Şahinbey / Gaziantep
Telefon:0 (342) 211 8080 / 1501 Faks:0 (342) 211 80 81
e-Posta:info@hku.edu.tr Web:0 (342) 211 80 81
Kep Adresi:hasankalyoncu.univ@hs01.kep.tr

Bilgi için: Gtiven HOŞ
Unvanı: Fakülte Sekreteri
Tel No: 0(342) 211 8080

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ETİK KURUL KARARI

T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 30/09/2022
Toplantı K. Sayısı : 2022/177

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitimi Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Tuğçe ERDOĞAN "Üniversitede Çalışan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Gurur Anlayışının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

☑ Etik açıdan uygun bulunmuştur.

☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.

☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Nebi GÜMÜŞ
Başkan